

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT. THAMRIN BROTHERS
PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : Thamrin Amandakia

NIM : 212015049

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA PT. THAMRIN BROTHERS
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



OLEH:

Nama : Thamrin Amandakia

NIM : 212015049

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Thamrin Amandakia

NIM : 212015049

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan 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 sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2019

METERAI TEMPEL
4DE84AFF928939553
6000
Rp 6000
Rp 6000


Thamrin Amandakia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Thamrin Brothers Palembang
Nama : Thamrin Amandakia
NIM : 212015049
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,

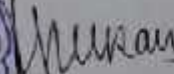


DR. H.M. Idris, S.E., M.Si.
NIDN: 0213106001



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 0228016501

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon”.

“Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya”.

“Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri”.

Terucap syukur kepadamu

Ya Allah...

Kupersembahkan Skripsi ini khusus untuk:

- Ayah dan Ibu.*
- Saudara-saudaraku.*
- Almamaterku (Universitas Muhammadiyah Palembang).*



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu kompensasi dan fasilitas kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang terdapat 14 indikator dengan 33 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.23.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayah M. Umar dan Ibunda Maidewi tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”. Kakakku Aldo Patiasa serta adikku Aka Andika Carana dan Nazori Phaganabaya.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak DR. H.M. Idris, S.E., M.Si., dan Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Thamrin Brothers Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Teman seperjuangan Ade Ridho Putra dan Riza Nofriansyah terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
9. Keluarga besar KKN Posko 150.
10. Teman-teman "Pojo Squad".

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2019

Penulis

(Thamrin Amandakia)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN <i>MOTTO</i> DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	9
1. <i>Turnover Intention</i>	9
2. Kompensasi	13
3. Fasilitas Kerja	16
B. Penelitian Sebelumnya	18
C. Kerangka Berpikir	20
D. Hipotesis	20
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian	22
C. Operasionalisasi Variabel	22
D. Pupulasi dan Sampel Penelitian	22
E. Data yang Diperlukan	24

	Halaman
F. Metode Pengumpulan Data	25
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang Tahun 2014-2018	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	23
Tabel IV.1 Uji Validitas	41
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	44
Tabel IV.6 Variabel Kompensasi Kerja (X1)	46
Tabel IV.7 Variabel Fasilitas Kerja (X2)	47
Tabel IV.8 Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	48
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linier Berganda	49
Tabel IV.10 Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)	50
Tabel IV.11 Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)	51
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi (R^2)	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	20

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Angket Penelitian
- Lampiran 3. Karakteristik Responden
- Lampiran 4. Variabel Kompensasi Kerja (X1)
- Lampiran 5. Variabel Fasilitas Kerja (X2)
- Lampiran 6. Variabel *Turnover Intention* (Y)
- Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8. Tabel Distribusi F
- Lampiran 9. Tabel Distribusi t
- Lampiran 10. Nilai-nilai r *Product Moment*
- Lampiran 11. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 12. Surat Riset
- Lampiran 13. Sertifikat Toefl
- Lampiran 14. Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek
- Lampiran 15. Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 16. Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 17. Biodata Penulis

ABSTRAK

Thamrin Amandakia/212015049/2019/Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang? Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang. Ini dapat dilihat nilai F_{hitung} (4,843) > F_{tabel} (3,32) dengan tingkat *Significant* sebesar 0,000.

Kata kunci: pengaruh, kompensasi, fasilitas kerja *turnover intention*.

Abstract

Thamrin Amandakia / 212015049 / 2019 / *The Effects of Compensation and Work Facilities on Turnover Intention of PT. Thamrin Brothers Palembang / Human Resource Management*

The formulation of the problem in this study was to find out whether there were the effects of compensation and work facilities on Turnover Intention of PT. Thamrin Brothers Palembang? The aim was to determine the effects of compensation and work facilities on Turnover Intention of PT. Thamrin Brothers Palembang. This research included associative research. Data collection methods in this study were interviews, questionnaires, and observations. The data analysis technique used Multiple Linear Regression. The results of the analysis showed that there were the effects of compensation and work facilities on turnover intention of PT. Thamrin Brothers Palembang. This could be seen the value of $F_{count} (4.843) > F_{table} (3.32)$ with a Significant level of 0,000.

Keywords: Effect, compensation, turnover intention work facilities.

PENGESAHAN

NO. 425 / Abstract I.B-UMP/ VIII / 20 19

Telah di koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammediyah Palembang

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Saeka dan Suana (2016 : 57) mengatakan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya.

Handoko (2011 : 109) mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi merupakan hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai. Jadi tujuan organisasi merupakan suatu kegiatan organisasi dimana keadaan atau situasi yang tidak terdapat diwaktu sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai diwaktu yang akan datang. Tujuan organisasi sendiri dicapai dengan meningkatnya kinerja individu. Diharapkan dengan semakin baiknya kinerja karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Manurung dan Ratnawati (2012 : 78) mengatakan bahwa kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi serta perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Fenomena saat ini yang seringkali terjadi adalah dimana kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagusnya dapat terganggu akibat perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan

berpindah (*turnover intention*) yang nantinya akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Lebih lanjut Manurung dan Ratnawati (2012 : 49) mengatakan bahwa meningkatnya *turnover* kini telah menjadi masalah yang serius bagi suatu perusahaan, bahkan beberapa perusahaan dapat mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang selama ini melakukan sia-sia ketika karyawan memilih untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan berbagai potensi biaya, mulai dari biaya pelatihan yang pada awalnya telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, sampai dengan biaya perekrutan serta pelatihan kembali para karyawan baru.

Dharma (2013 : 61) mengatakan (*turnover intention*) sebagai derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan yang baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Turnover intention merupakan niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik untuk beberapa bulan maupun beberapa tahun mendatang. Perusahaan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Upaya perusahaan untuk mewujudkan hal itu adalah dengan memberikan fasilitas kerja kepada karyawannya.

Husnan (2012 : 187) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa dan prasarana.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Disamping itu juga, selain memberikan fasilitas kerja, hendaknya perusahaan juga memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014 : 5) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan secara individu, karena besar kecilnya kompensasi akan mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan kurang tepat sasaran maka akan sangat berpengaruh kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

PT. Thamrin Brothers merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang dealer otomotif untuk kendaraan roda dua bermerk Yamaha. PT Thamrin Brothers mengembangkan bisnisnya dengan memperluas jaringan kerja yaitu membangun showroom di Jl. Letkol Iskandar No. 1928-19323, Ilir Barat I Palembang. PT. Thamrin Brothers berawal dari tahun 1972. Hingga saat ini PT Thamrin Brothers Dealer Motor Yamaha dengan wilayah pemasaran Sumatera Selatan dan Bengkulu, telah tumbuh dan berkembang pesat sebagai perusahaan lokal yang dapat berkompetensi dengan perusahaan asing dan nasional lainnya.

Perkembangan PT. Thamrin Brothers dibuktikan dengan pertumbuhan jumlah jaringan penjualan diberbagai kota di Sumatera Selatan dan Bengkulu. PT. Thamrin Brothers telah membangun total 36 cabang diseluruh wilayah Sumatera Selatan dan Bengkulu.

PT. Thamrin Brothers memiliki 50 karyawan yang terdiri dari 8 karyawan coordinator sales, 15 sales counter, dan 27 sales lapangan. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan.

Tabel 1.1
***Turnover Intention* Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Palembang**
Tahun 2014 – 2018

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2014	2	2
2015	7	5
2016	1	-
2017	2	3
2018	5	4

Sumber : PT. Thamrin Brothers Palembang,2018

Keinginan *turnover intention* tersebut muncul muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu contohnya yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang ada di PT. Thamrin Brothers cukup baik, hanya ada beberapa kekurangan seperti kurangnya bantuan alat transportasi. Selain itu juga pendingin udaranya (AC) dan kipas angin juga sering mati, yang menyebabkan karyawan merasa panas dan tidak konsentrasi dalam bekerja. PT. Thamrin Brothers Palembang walaupun telah menggunakan komputer sebagai alat bantu dalam mengolah data produksi spearpart, misalnya dalam pencarian data atau dalam penyimpanan file, dimana file tersebut diketik dengan komputer kemudian dicetak dan hasil cetakan tersebut disimpan dengan penyimpanan arsip, sehingga apabila arsip tersebut sewaktu-waktu diperlukan, maka harus dicari terlebih dahulu dan tentunya memakan

waktu yang lama, prosedur seperti itu kurang efektif bahkan keamanan data kurang terjaga karena arsip tersebut dapat hilang.

Disamping itu juga selain fasilitas kerja, pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) karyawan yang bekerja pada perusahaan. Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumsel sebesar Rp2.595.994 telah dibuatkan surat keputusan (SK) dan kenaikannya disesuaikan dengan peraturan pemerintah, penentuan besaran UMP ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan No. 666/KPTS/DISNASKERTRANS/2018. Tetapi karyawan *sales Dealer* Yamaha Motor PT. Thamrin Brothers menerima gaji perbulan sebesar Rp.2.350.000 dan bonus bagi yang mendapatkan tunjangan hari raya yaitu sebesar 1 kali gaji, tetapi hanya diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Selain itu juga ada bonus selain dari penjualan unit motor yaitu upah lembur. Upah lembur diterima karyawan sebesar Rp. 35.000 dengan hadir pada saat *event* promo yang diadakan setiap bulannya, namun pada kenyataannya para karyawan yang hadir tidak mendapatkan upah lembur tersebut karena digantikan dengan konsumsi, tetapi bagi karyawan hal itu dirasakan tidak perlu dan juga konsumsi yang diberikan tidak sebanding dengan upah lembur yang seharusnya diterima.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang terjadi adalah Adakah Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *TurnoverIntention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan ini adalah untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Thamrin Brothers Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh dengan praktek yang sesungguhnya dalam masalah dan dapat menambah wawasan dan pengalaman memecahkan masalah secara ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan upah dan insentif yang diberikan kepada karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi penulis kepada Lembaga Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan dapat menjadi referensi untuk penulis selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

T. Hani Handoko 2012, *Manajemen. Buku 1. Edisi Kedua. Cetakan Kedua puluh.*

Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D.* Bandung:

Alfabeta.

Harnoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi

Aksara.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wibowo, 2011 *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta:

PT. Raja Grafindo Persada.

Eko Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*

Yogyakarta: Pustaka Belajar.