

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *REBRANDING* JABATAN GENERASI
MILENIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**



Skripsi

Nama : Elysa Putri

Nim : 212016133

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *REBRANDING* JABATAN GENERASI
MILENIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

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



Nama : Elysa Putri

Nim : 212016133

**UNIVESITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universtas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang
Nama : Elysa Putri
Nim : 212016133
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
pada tanggal Februari 2020

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Gumar Herudiansyah, S.E, M.M
NIDN : 0202039203

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhah Nurahmi, S.E M.Si
NID N : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elysa Putri

Nim : 212016133

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan penelitian saya sendiri tanpa bantuan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik baik berupa pencabutan gelar yang diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan aturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2020




Elysa Putri

ABSTRAK

Elysa Putri / 212016133 / 2020 / Pengaruh Kompensasi Dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial secara individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Penelitian ini bertempat di Jalan Jend Achmad Yani No. 541, kelurahan 13 Ulu, kecamatan Seberang Ulu II, kota Palembang. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, kompensasi, dan *rebranding* jabatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. Jenis data yang digunakan adalah data kerat lintang (*cross section*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik analisis regresi linear berganda . hasil penelitian menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (132,544) > F_{tabel} (2,43)$ dan $t_{hitung} (15,870) X1, (1,922) X2 > t_{tabel} (1,656)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat Pengaruh Kompensasi dan *Rebrabding* Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan baik secara bersama-sama maupun secara individu.

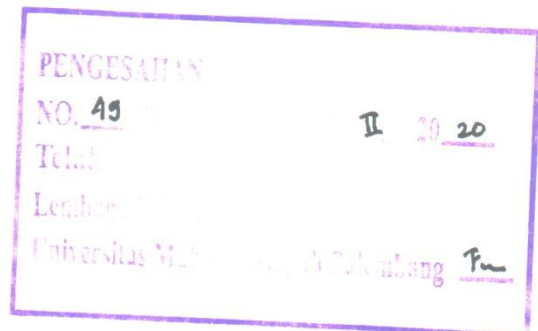
Kata kunci : Kompensasi, *Rebranding* Jabatan, Kinerja Karyawan.

Abstract

Elysa Putri / 212016133/2020 / *The Influence of Compensation and Rebranding of Millennial Generation Positions on Employee Performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang / Human Resources Management*

The objective of this study was to find out the influence of compensation and rebranding of millennial generation position simultaneously on the employees performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang and to find out the influence of compensation and rebranding of millennial generation position individually on the employees performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. This study was addressed at Jend Achmad Yani street No. 541, kelurahan 13 Ulu, kecamatan Seberang Ulu II, Palembang. The variables in this study were employee performance, compensation, and rebranding position. The sampling method used was proportionate stratified random sampling. The type of data used was cross section data. The data collection technique used was a questionnaire. The analysis of the data used was qualitative data analysis that was quantified by using multiple linear regression technique. The results showed that from the calculation of $F_{obtained} (132,544) > F_{table} (2,43)$ and $t_{test} (15,870) X_1, (1,922) X_2 > t_{table} (1,656)$. It was concluded that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means that there was the Influence of compensation and Rebranding of Millennial Generation Positions on Employee Performance both simultaneously and individually.

Keywords: Compensation, Rebranding Position, Employee Performance.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 12 Indikator dengan 135 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 22.0.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Solihan dan Ibunda Erna Rahmawati, serta Adindaku Ady Prayoga. kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, yang selalu mendampingi dan memberikan semangat kepadaku. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di

Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Terima Kasih untuk Vortuna Unmabsi yang telah banyak meluangkan waktunya untuk selalu siap sedia kapanpun dan dimanapun ku repotkan, selalu memberikan semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini, dan sahabat sekaligus keluargaku (Riri Karisma, Nabilah Oktariza, Rasmillah, Abdul Hamid Zulni, Akbar Ardi, Asep yuwanto, Parlan Akbar, Rusman Ariyanto) dan keluarga besar Ikatan Mahasiswa Musi Banyuasin yang juga telah banyak membantu serta memberi sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini. Tak lupa teman seperjuangan dari awal masuk kuliah sampe hingga saat ini (Ayu Lidia Apriyanti, Maulidina Amartani, Nidia Ayu) yang telah membantu dan memberikan sumbangsih pemikiran dalam penulisan skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Februari 2020

Elysa Putri

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Pemikiran	9
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	37
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Data Yang Diperlukan	40
F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan hasil penelitian	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	80
A. Simpulan	80
B. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir yaitu kecerdasan yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, dimana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia. Sumber Daya Manusia yaitu faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia.

Dalam <https://marketing.co.id/3-tren-sdm-di-tahun-2019/> Pakar pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pakar kompensasi global, Korn Ferry (NYSE: KFY) mengidentifikasi beberapa tren SDM global di tahun 2019. Menurut Dilal Ranasinghe, terdapat beberapa faktor, termasuk persaingan pasar tenaga kerja yang sangat ketat dan arus tren data yang masif, sangat mempengaruhi cara pakar SDM dan talent

acquisition melakukan pekerjaan mereka. Head of Professional Search and Growth, ASEAN, RPO and Professional Search Business Korn Ferry menambahkan, negara berkembang seperti Indonesia, tren ini menjadi semakin relevan dalam menghadapi kekurangan tenaga ahli yang berdampak pada kenaikan gaji.

Menurut Dilal Agar dapat menarik, mengembangkan dan mempertahankan SDM di masa depan, perusahaan perlu menyadari pentingnya kecerdasan buatan serta analitik talenta, sekaligus bersikap fleksibel dan berpikir ke depan dalam strategi manajemen talenta, pasar tenaga kerja di Indonesia memiliki keunikan, karena besarnya populasi generasi muda. Menurut Biro Pusat Statistik Indonesia, akan ada sekitar 83 juta milenial berusia 20 hingga 40 tahun yang akan memasuki usia kerja hingga tahun 2020.

Generasi milenial memiliki pandangan hidup yang berbeda. Oleh karena itu perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu memperhatikan tren talenta yang akan datang seperti gaji yang dipersonalisasi, *Rebranding* jabatan agar menjadi lebih menarik dan kreatif, serta bagaimana penilaian kinerja dilakukan.

Berikut beberapa isue tren SDM di tahun 2019 yang mungkin relevan di Indonesia, tidak berdasarkan urutan tertentu : Gaji yang Dipersonalisasi. Secara umum, divisi pembayaran dan reward di perusahaan serta konsultan SDM perusahaan membuat paket remunerasi dengan biaya yang efektif namun tetap menguntungkan karyawan. Namun

dengan empat generasi berbeda di lingkungan kerja, terdapat perbedaan ekspektasi terkait gaji dan paket remunerasi. Agar mampu memahami perbedaan keinginan akan insentif dalam satu generasi, misalnya generasi milenial, dibandingkan dengan generasi baby boomers, perusahaan mulai mendengar ekspektasi karyawan melalui pendekatan sosial, diskusi focus group dan survei. dengan informasi yang didapat, perusahaan dapat menyesuaikan paket remunerasi, dengan beragam pilihan terkait dengan gaji, waktu bekerja yang fleksibel, penugasan keluar negeri, cuti berbayar fasilitas pinjaman untuk pendidikan, dan lain-lain. Pendekatan ini mengubah diskusi mengenai gaji dan remunerasi dari yang sebelumnya bersifat diskusi kolektif dengan seluruh karyawan menjadi sebuah diskusi perorangan yang penuh keakraban dengan masing-masing karyawan.

Rebranding jabatan (job title) menjadi lebih menarik dan kreatif, Fungsi dan jabatan baru terus bermunculan di seluruh industri dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan strategi perusahaan. Dari sudut pandang eksekutif, banyak inidustri, seperti kesehatan, keuangan dan ritel, menciptakan fungsi *Chief Experience Officer*. Para pelaku industri ini memahami bahwa teknologi telah mengubah cara mereka melakukan bisnis, dan terdapat kebutuhan yang semakin meningkat bagi pelanggan untuk memperoleh pengalaman positif. Jabatan C-level lainnya yang juga baru ada saat ini adalah *Chief Transformation Officer*, yang menangani manajemen perubahan, biasanya ketika proses merger dan akuisisi. Perusahaan lain juga sangat memperhatikan kesejahteraan para karyawan sehingga mereka membuat jabatan *Chief Happiness Officer*, dan jabatan

Chief People Officer menjadi semakin umum. Untuk menarik karyawan muda yang menginginkan jabatan yang lebih menarik dari hanya sekedar *associate* atau asisten, jabatan seperti *data wrangler* (yang bertanggung jawab menangani dan menginterpretasikan data), *legal ninja* (asisten legal), dan *customer relations advocate* terus bermunculan di banyak perusahaan.

Manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Fenomena perbedaan generasi saat ini dikuasai oleh generasi milenial, begitu pula terapannya pada lingkungan kerja, perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subjek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia.

Istilah milenial pertama kali dicetuskan oleh William Strauss dan Neil dalam bukunya yang berjudul *Millennials Rising: The Next Great Generation* (2000). Mereka menciptakan istilah ini tahun 1987, yaitu pada saat anak-anak yang lahir pada tahun 1982 masuk pra-sekolah. Saat itu media mulai menyebut sebagai kelompok yang terhubung ke milenium baru di saat lulus SMA di tahun 2000, generasi sebelum milenial di sebut

generasi Y, yaitu orang yang lahir pada tahun 1965-1977. (Badan Pusat Statistik, 2018:13-14)

Berbicara mengenai milenial dalam dunia kerja mereka beranggapan bukan hanya sekedar menerima gaji, melainkan mencapai tujuan generasi milenial dalam bekerja. Dengan demikian hal tersebut erat kaitannya dengan kompensasi yang akan di dapatkan, dalam dunia kerja kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2017:119)

Pada generasi-generasi sebelum milenial seperti baby boomers, kompensasi dianggap penting sebagai hasil dari kinerja, namun berbeda dengan generasi milenial yang menganggap hasil dari kinerja tidak untuk menerima kompensasi saja, melainkan untuk mencapai tujuan yang sudah di cita-citakan nya.

Dalam sumber daya manusia banyak terdapat kajian diantaranya kinerja karyawan. Kinerja Karyawan Menurut Wibowo (2016:155) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selain itu, kinerja karyawan menurut Robbins (2006:258) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai

yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing internasional.

PT. Kereta Api Indonesia mengalami perubahan nama dari Perusahaan Jawatan Kereta Api menjadi PT. Kereta Api Indonesia, dengan perubahan nama tersebut berdampak juga pada struktur organisasi dan nama jabatan, yang ketika masih dengan nama Perusahaan Jawatan Kereta Api nama jabatannya, masih menggunakan bahasa Indonesia seperti direktur utama, Direktur Instalasi Tetap, Direktur Traksi & Materiil, Direktur Lalu Lintas, Direktur Keuangan, Direktur Personalia, dsb. Sedangkan ketika menggunakan nama PT. Kereta Api Indonesia sudah menggunakan nama dengan menggunakan bahasa asing atau bahasa Inggris.

Gaji di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), namun karyawan milenial di perusahaan ini menginginkan gaji yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan, kedisiplinan yang dilakukan, mereka menginginkan pemberian kompensasi di sesuaikan dengan kinerja pribadi karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan fenomena yang disebutkan di atas, perlu dilakukan penelitian tentang **Pengaruh Kompensasi dan Rebranding Jabatan Generasi Milenial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang ?
2. Adakah Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan Generasi Milenial secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah khususnya Kompensasi dan *Rebranding* Jabatan generasi

milennial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia
(Persero) Divisi Regional III Palembang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis
lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi
yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Wairooy. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. dalam jurnal : Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, vol. 4, no. 1, 2017
- Anditya Y. Angwarmase, “*Saat Brand Perlu Rebranding*”, dalam <http://pride.co.id/2015/10/saat-brand-perlu-Rebranding/> diakses tanggal 25 November 2019
- Ardhan Izzanul Moeniri. *Pengaruh Rebranding dan bundling produk terhadap niat Berlangganan indihome (studi pada penduduk surabaya barat)*, dalam jurnal : Jurnal Ilmu Manajemen vol 5 no 1.2017
- Badan Pusat Statistik.2018.*Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Edi Winata. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*. dalam jurnal : jurnal ilmu manajemen vol.4 no.1.2016
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Kopanitia*. dalam jurnal : Jurnal Agora Vol.3 No.2.2015
- Henry Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Iqbal Hasan.2010.*Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensf)*.Jakarta.PT. Remaja Rosdskarya.
- Kapferer, j.2008. *The New Strategic Brands Managemenr : Building, Measuring, And Managing Brand Equity*, new jersey : prentice hall inc.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT.Rajagrafindo Persada.
- Kasmir.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Depok.Raja Grafindo.
- Keller, Kevin L. 2013. *Strategic Brand Management ; Building, Measuring, and Managing Brand Equity. Fourth Edition Harlow, English* : Pearson Education Inc.
- M. Ichsan Pratama. *Pengaruh Rebranding Terhadap Citra Bank Jambi Pada Nasabah (Studi Pengaruh Perubahan Nama, Logo, Slogan dan Frontliner*

Terhadap Citra Bank Jambi pada Nasabah Kantor Cabang Utama). dalam jurnal : Jurnal Kajian Komunikasi, vol 3, no 2.2015

Malayu Hasibuan.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Bumi Aksara

Malayu Hasibuan.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.Bumi Aksara

Misbahuddin & Iqbal Hasan, 2013, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi Ke-2*, Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Peraturan kepala badan kepegawaian negara No 12 tahun 2011 tentang *Pedoman pelaksanaan analisis jabatan*.

Robbins,stephen.2006.*perilaku Organisasi*.jakarta.PT kelompok Gramedia

Sugiyono,2017.*Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.Bandung.Alfabet.

T. Hani Handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.

Toni Burhanudin. *3 tren SDm tahun 2019*.dalam <https://marketing.co.id/3-trenENGAsdm-di-tahun-2019/> diakses tanggal 1 November 2019

Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*.Depok.Raja Grafindo