

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS BESAR SEMARANG

Isniah Zulfanni¹ & Hari Susanta Nugraha²

^{1,2}Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia

¹Email: isniaf@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This type of research is explanatory research. The population of this study were employees of the Semarang Post Office, while the sample was 74 employees of the Semarang Post Office from representatives of all divisions. The sampling technique in this study used proportional random sampling. The data obtained is primary data which is the result of respondent's answers for dissemination of questionnaires. After the data was obtained, it was processed using the SPSS program. The data analysis method used in this research is the data instrument test and hypothesis testing. Test the data instrument by using the validity test and reliability test. While for the hypothesis testing uses simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation test, coefficient of determination, and significance test (t test and F test). The results of this study indicate that compensation has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, compensation and motivation simultaneously have a positive effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation; Motivation; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Besar Semarang, sedangkan sampelnya adalah 74 karyawan Kantor Pos Besar Semarang dari perwakilan seluruh bagian divisi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Data yang diperoleh adalah data primer yang merupakan hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar. Setelah data diperoleh kemudian diolah menggunakan program SPSS. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah uji instrumen data dan uji hipotesis. Uji instrumen data yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, koefisien determinasi, serta uji signifikansi (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perkembangan industri jasa pengiriman barang akhir-akhir ini semakin pesat karena permintaan konsumen yang semakin meningkat pula. Hal ini menimbulkan semakin

bertambahnya perusahaan yang memasuki pasar jasa untuk dapat bersaing dan bertahan. Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi menyebabkan persaingan bisnis di pasar jasa kiriman barang dan paket dokumen ini menjadi ketat. Perusahaan tersebut berusaha untuk memberikan layanan yang terbaik untuk menarik konsumen yang sebanyak-banyaknya. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Sebagai salah satu perusahaan di bidang jasa pengiriman maka Kantor Pos Besar Semarang harus memiliki pelayanan yang baik agar konsumen atau pelanggan puas. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kantor Pos Besar Semarang dapat dilihat dari hasil suatu proses bisnis perusahaan. Dengan kata lain, mengacu pada kinerja suatu perusahaan tersebut Menurut Chariri dan Ghozali pada (Prumudityo, 2013: 44) bahwa kinerja perusahaan bisa diukur dengan menggunakan informasi keuangan atau juga menggunakan informasi non keuangan. Informasi non keuangan ini dapat berupa kepuasan pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini merupakan data jumlah keluhan pelanggan dari tahun 2016 -2018 pada Kantor Pos Besar Semarang.

Tabel 1. 1 Keluhan Pelanggan Kantor Pos Besar Semarang Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Keluhan Pelanggan
1	2016	1956
2	2017	1267
3	2018	3149

Sumber : PT. Pos Indonesia Area Regional IV Semarang, 2018

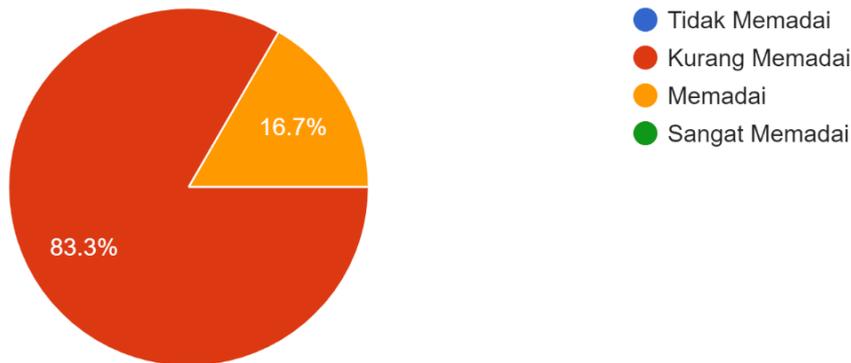
Tabel 1.1 menjelaskan tingkat keluhan dari pelanggan pada Kantor Pos Besar Semarang. Pada tahun 2016 ke tahun 2017 terjadi pengurangan jumlah keluhan pelanggan sebesar 35,22% namun tergolong negatif karena masih terdapat jumlah keluhan pelanggan yaitu sebanyak 1267. Sedangkan pada tahun 2017 ke tahun 2018 terjadi peningkatan jumlah keluhan pelanggan sebesar 148,53%. Hal ini merupakan suatu evaluasi bagi kinerja perusahaan bahwa pelayanan Kantor Pos Besar Semarang masih belum maksimal. Dari semua layanan yang diberikan Kantor Pos Besar Semarang, masih terdapat kekurangan-kekurangan yang dapat diketahui dari keluhan-keluhan yang disampaikan oleh pelanggan. Keluhan yang disampaikan kepada Kantor Pos Besar Semarang tersebut merupakan hasil dari kekecewaan yang dirasakan oleh pelanggan atas permasalahan barang kiriman yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut bisa membuat rasa kepercayaan pelanggan hilang dan pada akhirnya pelanggan tidak lagi memilih Kantor Pos Besar Semarang sebagai pilihan utama dalam hal pengiriman surat ataupun barang.

Dalam upaya meningkatkan pelayanan Kantor Pos Besar Semarang maka perusahaan harus mengusahakan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi berjalannya suatu perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur menggunakan ukuran kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko, 2008).

Dalam mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan, Kantor Pos Besar Semarang telah melakukan berbagai upaya salah satunya adalah dengan memberikan

kompensasi. Kompensasi menurut Simamora (2004) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa – jasa terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kepegawaian. Kompensasi penting karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2003). Berikut ini adalah grafik penilaian karyawan terhadap gaji yang telah diberikan oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan PT Pos Indonesia.

Gambar 1. 1 Grafik Penilaian Karyawan Atas Pemberian Gaji Perusahaan



Sumber : Pra-survey yang dilakukan peneliti, 2020

Dari survey pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap 20 karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Semarang yang menyatakan bahwa pemberian gaji oleh perusahaan kurang memadai ada 83,3% sedangkan 16,7% menyatakan gaji yang diberikan perusahaan memadai. Dari hasil 83,3% yang menyatakan bahwa pemberian gaji kurang memadai diantaranya disebabkan karena gaji yang diberikan oleh perusahaan hanya mampu untuk mencukupi kebutuhan primer saja, kebutuhan sekunder dan tersier belum dapat tercukupi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa masih ada karyawan yang merasa gaji yang telah diterima kurang memadai untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Schuler dan Jackson (1999), biasanya orang akan membandingkan besarnya kompensasi yang diterimanya dengan jumlah yang mereka yakini semestinya mereka terima. Mereka akan puas apabila tingkat kompensasi “yang semestinya” sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, atau tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil daripada tingkat kompensasi “yang semestinya”. Selain memperhatikan faktor kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Robbins (2013:55) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi berperan dalam hubungan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, yaitu sebagai daya pendorong kemauan, semangat serta keinginan untuk bekerja sesuai ketetapan dan batasan yang telah ditentukan manajemen. Karyawan yang memiliki suatu motivasi yang kuat terhadap pekerjaannya diduga dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang bernilai tinggi.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Menurut George, J.M., dan Jones (2005: 175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku

merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Salah satu faktor untuk mengetahui tinggi atau rendahnya motivasi karyawan adalah dengan melihat ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan. Bentuk pelaksanaan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan adalah dengan melihat faktor absensi atau kehadiran karyawan. Berikut ini merupakan tabel absensi tiap divisi pada karyawan Kantor Pos Besar Semarang tahun 2019.

Tabel 1. 2 Data Absensi Tiap Divisi Pada Kantor Pos Besar Semarang 2019

No	Jabatan	Kehadiran	Persentase
1	Staf Akuntansi	19,73	59%
2	Staf Audit dan Mutu dan K3L	33,00	99%
3	Staf Dukungan Umum	32,83	98,5%
4	Staf Keuangan	32,88	98,8%
5	Staf SPLK	33,00	99%
6	Staf Pelayanan	31,77	95,3%
7	Staf Giro dan FD	33,33	100%
8	Staf PUPL	33,06	99%
9	PKK	33,00	99%
10	LE Gubernuran	29,58	89%
11	Staf Solusi Teknologi	33,00	99%
12	AE Penjualan	22,17	66,4%
13	BM FASTER	30,00	90%
14	Staf PPO	33,00	99%
15	Staf Kantorpos Cabang Kelas 1	18,00	54%
16	Staf Kantorpos Cabang Kelas 2	32,20	97%
17	Staf Kantorpos Cabang Kelas 3	32,68	98%
18	Staf Kantorpos Cabang Kelas 4	32,48	97%
19	Staf Gudang Warehouse Telkomsel	30,00	90%

Sumber: Bagian Personalia / SDM Kantor Pos Besar Semarang, 2019

Tabel 1.4 menjelaskan bahwa data absensi karyawan per divisi Kantor Pos Besar Semarang tergolong cukup. Dari 19 divisi, 10 di antaranya sudah mencapai target nilai absensi yaitu sebesar 100%. Namun jika melihat dari personal masing-masing karyawan yaitu sejumlah 31 karyawan dari 92 karyawan masih memiliki nilai kehadiran kurang dari 100%, dengan rentang presentase 54% - 98%. Nilai absensi terendah yaitu 54%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa absensi karyawan cukup baik namun perlu mendapat perhatian lebih agar lebih optimal.

Pemberian motivasi dan kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan membuat konsumen puas terhadap pelayanan yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut, maka masih terbuka peluang untuk dilakukannya penelitian lainnya. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos. Indonesia Cabang Semarang.”

Kerangka Teori

Kinerja

Menurut Handoko (2000: 135) kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. *Performance* atau pekerjaan adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001): kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang keryawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2009:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi

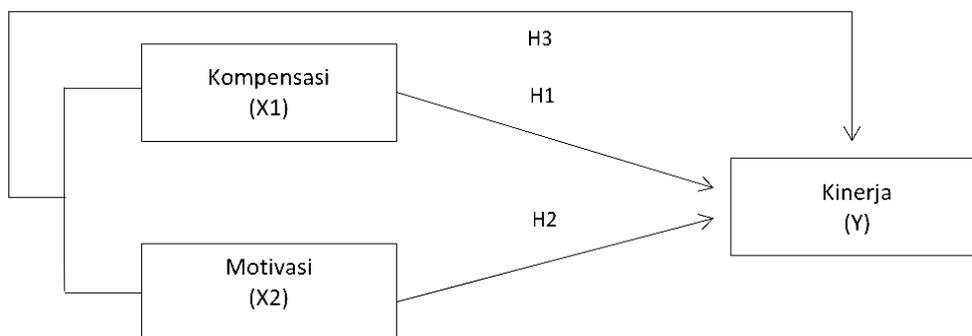
Menurut Herzberg (dalam Robbins, 1996) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan yang ada di dalam diri manusia untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- H2 : Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- H3 : Adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Gambar 1.2 Skema Hipotesis



Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah di rumuskan apakah di terima atau di tolak (Sugiyono, 2009:11). Populasi menurut Sugiyono (2013:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Besar Semarang yang berjumlah sebanyak 92 karyawan dari bidang bisnis dan bidang umum. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji t, dan Uji F menggunakan software *SPSS 20 for Windows*.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14,995	2,411		6,219	,000
1	Kompensasi (X1)	,267	,111	,269	2,407	,019
	Motivasi (X2)	,338	,089	,424	3,791	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Penjelasan dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 14,995 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan variabel motivasi bernilai nol atau tetap maka variabel kinerja bernilai 14,995. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel motivasi maka besarnya penilaian variabel kinerja mencapai angka 14,995.
2. Variabel Kompensasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta 0,269. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kantor Pos Besar Semarang mampu meningkatkan kompensasi maka akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta 0,424. Hal ini menunjukkan jika Kantor Pos Besar Semarang mampu meningkatkan motivasi maka akan dapat meningkat pula kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Uji F Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,188	2	129,094	21,443	,000 ^b
	Residual	427,447	71	6,020		
	Total	685,635	73			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 maka dapat diketahui bahwa f hitung sebesar 21,443. Nilai f hitung $21,443 >$ nilai f tabel 3,12 selain itu nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1.5 Hasil Uji Korelasi Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,614 ^a	,377	,359	2,454

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,614. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori korelasi kuat. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai yang positif, sehingga dapat disimpulkan jika terjadi perubahan pada variabel kompensasi dan motivasi maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis regresi yang telah dilakukan, berdasarkan tabel 3.31 kompensasi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,496. Pada tabel yang sama, besar nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $4,904 > 1,993$ dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Kontribusi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 25% sedangkan sisanya sebesar 75% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukan ke dalam penelitian. Dengan demikian hipotesis ke-1 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja terbukti.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis regresi yang telah dilakukan, berdasarkan tabel 3.34 variabel motivasi menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,455. Pada tabel yang sama, besar nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $5,897 > 1,993$ dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Kontribusi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33% sedangkan sisanya sebesar 67% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Dengan demikian hipotesis ke-2 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja terbukti.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari analisis regresi yang telah dilakukan, berdasarkan tabel 3.37 dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel kompensasi sebesar 0,269 dan nilai koefisien beta variabel motivasi sebesar 0,424. Selain itu pada tabel 3.38, besar nilai f hitung $>$ f tabel yaitu $21,443 > 3,12$ dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ke-3 yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja terbukti.

Kesimpulan

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Semarang.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Semarang.
3. Kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Besar Semarang.

Saran

1. Kompensasi yang diberikan Kantor Pos Besar Semarang kepada karyawannya sebaiknya perlu lebih diperhatikan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, konsentrasi kerja juga akan lebih baik. Hal itu mampu merangsang karyawan agar lebih berprestasi karena mampu memperoleh nilai imbalan yang lebih tinggi.
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian pelatihan kerja dan pemberian penghargaan perlu ditingkatkan lagi agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Sehingga dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja dengan lebih giat.
3. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentunya akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Daftar Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- George & Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 4th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. dan Anis Chariri. 2016. *Teori Akuntansi*. Badan Penerbit Universitas

Diponegoro, Semarang.

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Schuler, Randall. S & Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-6 Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.