



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA LINE 2 DI PT.L&B
INDONESIA KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

Skrripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Global Jakarta



Disusun oleh:

M. RIZAL ABDILLAH

NIM. 163402067

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 15 Januari 2021

Mahasiswa,

Materai Rp. 6000

{Tanda tangan}

M. Rizal Abdillah

NPM. 163402067

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : M. Rizal Abdillah
NIM : 163402067
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada Line 2 di PT. L&B
Indonesia Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Drs. H. Harry Mukharam Hassan, M.M.



Pembimbing 2 : Teddy Setiawan, S.E., M.M.

Ditetapkan di : Sukabumi

Tanggal : 15 Januari 2021

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : M. Rizal Abdillah
NIM : 163402067
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada Line 2 di PT. L&B
Indonesia Kabupaten Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Agustinus Pramudji, S.E. (.....)

Penguji 2 : Dadang Ahmad Zaen, S.E, M.M. (.....)

Ditetapkan di :

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi”**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Harry Mukharam Hassan, M.M. selaku pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Teddy Setiawan, S.E., M.M. Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Kepada Manajemen Line 2 PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi, yang telah membantu dalam pengumpulan data.
4. Kepada orang tua dan suami ku yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan dorongan.
5. Tidak lupa sahabatku yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Sukabumi, Januari 2021
Penulis,

ABSTRAK

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja karyawan jika dilihat dari kompensasi perusahaan terkait. Penelitian ini mengamati pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, terlebih lagi kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Kata kunci: *kompensasi, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Compensation is any form of award given to employees in return for their contributions to the organization. Employee performance is a work result that can be achieved by a person or group of people in an organization both quantitatively and qualitatively, in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve organizational goals. This study aims to see how the employee's performance is seen from the compensation of the related company. This study examines the effect of compensation on employee performance in a manufacturing company. The results showed that compensation has a close relationship with employee performance, moreover compensation has a significant positive effect on employee performance. This indicates that if the compensation is getting better, the employee's performance will also increase.

Keywords: compensation, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
1.6 Hipotesis Penelitian.....	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Manajemen	12
2.1.1 Pengertian Manajemen	12
2.1.2 Fungsi Manajemen	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.3 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.3 Kompensasi	18
2.3.1 Pengertian Kompensasi	18
2.3.2 Tujuan Kompensasi	19

2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
2.3.4	Asas Kompensasi.....	22
2.3.5	Dimensi Kompensasi.....	23
2.4	Kinerja Karyawan.....	24
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2.4.2	Dimensi Kinerja Karyawan.....	25
2.4.3	Metode Penilaian Kinerja	27
2.4.4	Unsur-unsur Penilaian Kinerja	28
2.4.5	Manfaat Penilaian Kinerja	30
2.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....		33
3.1	Objek Penelitian	33
3.1.1	Profil PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi	33
3.1.2	Visi dan Misi	34
3.1.2.1	Visi PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.....	34
3.1.2.2	Misi PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi	34
3.1.3	Struktur Organisasi	35
3.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi.....	35
3.2	Metodologi Penelitian	37
3.2.1	Prosedur Penelitian.....	37
3.2.2	Desain Penelitian.....	38
3.2.3	Unit Analisis	38
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.2.4.1	Populasi.....	39
3.2.4.2	Sampel	39
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	40
3.2.6	Operasional Variabel	41
3.2.7	Instrumen Penelitian.....	41
3.2.8	Metode Analisis Data	42
3.2.8.1	Uji Validitas.....	42
3.2.8.2	Uji Realibilitas	43

3.2.9	Analisis Statistik.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
3.1	Karakteristik Responden	48
3.2	Hasil Uji Instrumen	49
3.2.1	Uji Validitas Instrumen	49
3.2.2	Uji Reliabilitas.....	51
3.3	Hasil Penelitian.....	52
3.3.1	Deskripsi Kompensasi pada Line 2 PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.....	52
3.3.2	Deskripsi Kinerja Karyawan pada Line 2 PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.....	57
3.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Line 2 PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi	61
4.4.1	Analisis Korelasi.....	61
4.4.2	Koefisien Determinasi	62
4.4.3	Analisis Regresi	62
4.4.4	Pengujian Hipotesis	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		65
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Pada zaman *modern* seperti saat ini banyak perusahaan yang saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik, berbagai cara dilakukan agar perusahaan yang dijalankannya mengalami kemajuan dan dapat berkembang secara pesat serta dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain, salah satu cara yang biasanya dilakukan perusahaan adalah dengan merekrut karyawan yang pintar dan memiliki keahlian.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, banyak hal yang dilakukan oleh perusahaan dengan program-program tertentu misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan lain sebagainya, melalui proses-proses tersebut seorang karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali kualifikasi tertentu dalam implementasi kerja, sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tetapi banyak juga perusahaan yang tidak dapat menahan karyawan yang memiliki keahlian yang baik untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga karyawan tersebut memilih pindah ke perusahaan lain, dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi kepada karyawan, karena kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan.

Sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar

lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Fenomena yang terjadi saat ini di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil produksi dan tingkat kehadiran karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Produksi Line 2 PT. L&B Indonesia 2019

No.	Bulan	Produksi	Target	Pencapaian %
1	Januari	23.133	24.000 pcs	96,39%
2	Februari	23.109	24.000 pcs	96,29%
3	Maret	22.797	24.000 pcs	94,99%
4	April	23.156	24.000 pcs	96,48%
5	Mei	21.084	24.000 pcs	87,85%
6	Juni	19.368	24.000 pcs	80,7%
7	Juli	17.213	24.000 pcs	71,72%
8	Agustus	13.978	24.000 pcs	58,24%
9	September	11.959	24.000 pcs	49,83%
10	Oktober	9.683	10.050 pcs	96,35%
11	Nopember	6.300	10.050 pcs	62,69%
12	Desember	5.714	10.050 pcs	56,86%
Rata-rata		16.458	20513	80,23%

Sumber: PT. L&B Indonesia

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan Line 2 PT. L&B Indonesia 2019

No.	Bulan	Hadir	Telat	Tanpa keterangan	Sakit	Ijin	Cuti	Jumlah
1	Juli	73	1	0	1	0	0	75
2	Agustus	71	1	1	1	0	1	75
3	September	72	0	2	0	1	0	75
4	Oktober	70	2	1	0	1	1	75
5	Nopember	72	0	2	1	0	0	75
6	Desember	69	3	2	1	0	0	75

Dilihat dari tabel 1.1 di atas, jumlah produksi dari line 2 di PT. L&B Indonesia pada tahun 2019 selama 1 tahun mengalami penurunan jumlah produksi. Sedangkan pada tabel 1.2 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan line 2 selama 6 bulan. Dari periode Juli – Desember 2019 diketahui ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk kerja dan masih terdapat karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan sama sekali. Hal tersebut tentu menjadi permasalahan bagi manajemen perusahaan, dimana tingkat kehadiran karyawan dapat berpengaruh pada hasil produksi. Ditambah lagi jumlah produksi setiap bulannya selalu tidak mencapai target bahkan sangat jauh dari target yang telah ditetapkan.

Dengan kondisi seperti itu, tentu harus menjadi perhatian khusus bagi manajemen perusahaan. Kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam masalah tersebut, karena dari data jumlah produksi tersebut mencerminkan bagaimana kinerja karyawan masih sangat jauh dari standar. Apabila terus dibiarkan, bukan tidak mungkin masalah kinerja karyawan tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan bahkan dapat mengakibatkan kebangkrutan. Permasalahan tersebut tentu menjadi hal yang menarik untuk dianalisa lebih lanjut terkait dengan faktor

apa saja yang dapat mengakibatkan perubahan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang menarik untuk diteliti adalah faktor kompensasi yang telah dijelaskan sebelumnya.

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja karyawaan pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawaan pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawaan pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah kedalam praktik manajemen serta sebagai pengalaman berharga dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetepkan kebijakan perusahaan tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Jika program pemberian kompensasi terlaksana dengan baik diharapkan kinerja karyawan pun meningkat. Kompensasi yang baik merupakan balas jasa yang mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya. Apabila program kompensasi yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikiran mereka sepenuhnya terhadap pekerjaannya.

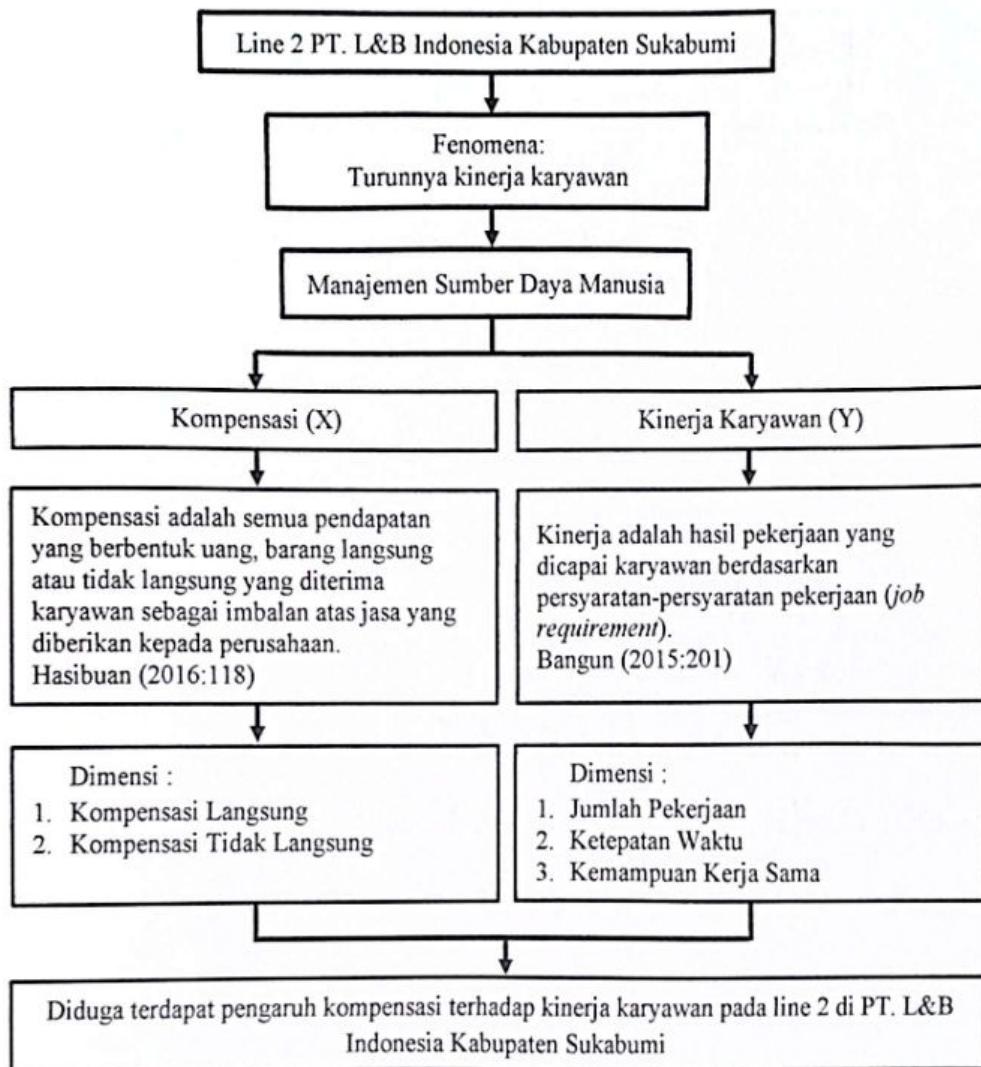
Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya Hasibuan (2016:124) mengemukakan dimensi kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2015:201), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Bangun (2015:234), standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijajikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan, untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Ketepatan waktu
3. Kemampuan kerja sama

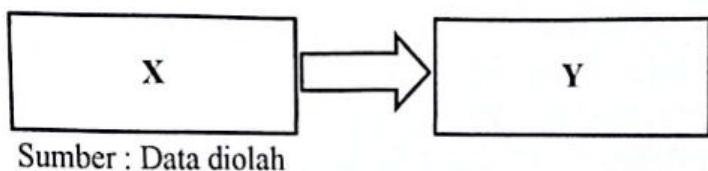
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:84) menyatakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan, dan hasil kerja, perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan mormal makan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat melalui gambar berikut:



Sumber: Data diolah

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian di atas, penelitian ini akan dibatasi pada kajian kompensasi serta kinerja karyawan. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat dijelaskan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2
Paradigma penelitian

Keterangan :

X : Kompensasi

Y : Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka penulis membuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut: “Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Line 2 di PT. L&B Indonesia Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. L&B Indonesia yang beralamat di Kp. Sundawenang RT.30/12, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat. Adapun penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang lebih 6 bulan, yaitu dari bulan Juni s.d. Nopember 2020.

Tabel 1.3
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Pelaksanaan					
		Agst 2020	Sep 2020	Okt 2020	Nop 2020	Des 2020	Jan 2021
1	Pra Penelitian	X					
2	Pengumpulan data	X					
3	Analisis Data		X				
4	Penyusunan laporan			X			
5	Seminar UP				X		
5	Bimbingan dan Perbaikan				X	X	
6	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2016. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Cushway, Barry. 2015, *Human Resource Management* Jakarta: Gramedia
- Daft, Richard L. 2015. *Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Ed/Cet. 2/5. Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Solihin, Ismail. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ahmad, Subekhi. 2015. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Sekaran, Uma. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Soedibjo, Bambang. S. 2012. *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: STIE-STMIK Pasim.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. 2015. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta