PENGARUH KOMPENSASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGADAIAN KOTA CIREBON

Andinna Ananda Yusuff
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mahardika Cirebon
Email : andinna.ay@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.Tujuan penelitiani ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini antara lain: Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis kedua diterima, artinya variabel Jenjang Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila jenjang karir yang diberikan karyawan dapat meningkatkan kinerja maka instansi harus benar-benar serius untuk memberikan jenjang karir yang jelas kepada karyawan. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1) dan Jenjang Karir (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila kompensasi yang diberikan dan jenjang karir yang jelas maka akan mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Jenjang Karir, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu pedoman dalam bidang manajemen personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai tersebut sangat erat hubungannya dengan masalah pelatihan, pengembangan, kenaikan pangkat serta masalah struktur gaji. Informasi secara rutin mengenai prestasi sangat dibutuhkan untuk turut serta dalam menentukan kebijaksanaan di bidang personalia. Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja pegawai akan memengaruhi tujuan pada suatu instansi tertentu. Kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan dan harapan yang kurang baik dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja yang baik merupakan kerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar organisasi, dengan kerja yang baik setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan serta bagi pegawai yang memiliki tingkat kerja yang baik dapat memberikan kontribusi dalam

menjalankan aktivitas instansi yang manfaatnya mampu tercapainya tujuan instansi yang telah rencanakan.

Terdapat fenomena yang terjadi di Pegadaian Cabang Cirebon dimana terjadi rendahnya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut. Rendahnya kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Cirebon diindikasikan pada hasil penilaian pegawai yang dilaksanakan secara berkala. Kecenderungan penurunan kinerja karyawan di Kantor Camat Bajenis Kota Tebing Tinggi sebagai dampak dari banyaknya pegawai yang sebenarnya mempunyai banyak potensi dan kemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja, hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dan komposisi yang tidak sesuai atau mungkin pula lingkungan kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi dirinya. Rendahnya kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Cirebon diindikasikan dengan rendahnya tingkat disiplin waktu, absensi tingkat ketepatan waktu dan kehadiran pegawai.

Dari data yang peneliti temukan bahwa jumlah pegawai setiap tahunnya mengalami jumlah pegawai yang fluktuasi, di tahun 2018 tercatat ada 28 orang pegawai, di tahun 2019 berjumlah 30 orang pegawai, di tahun 2020 berjumlah 29 orang pegawai, tahun 2021 berjumlah 30 orang pegawai dan di tahun 2022 jumlah pegawai bertambah 2 orang sehingga jumlah pegawai sebanyak 32 orang. Dan peneliti menetapkan 32 orang jumlah pegawai di tahun 2022 yang akan jadikan sampel dalam penelitian ini.

Rumusan Masalah

Sehubungan dengan hal diatas, maka permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Cirebon
2. Apakah Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Cirebon
3. Apakah Kompensasi Dan Jenjang Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pegadaian Cabang Cirebon

2. KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut (Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematik dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan meiliki tujuan yang ingin di capai dan di realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Daryanto, 2017) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatuorganisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengoorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan atar para pekerja dan tugas –tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif adan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang di lakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai. Tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu :

1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan.
2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3) Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5) Untuk menghindari kekurangan dan/ atau kelebihan karyawan.
6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menurut (Sutrisno, 2017), Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi baik oleh faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri (faktor internal) maupun faktor yang berasal dari luar organisasi (faktor eksternal).

1. Faktor-Faktor Internal

Berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti: Rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkan berdasarkan sistemnya, seperti:Sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, sistem marketing dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

2. Faktor-Faktor Eksternal

Merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor-faktor esternal, yaitu: Situasi ekonomi, Sosial-Budaya, Politik, Peraturan perundang-undangan, Teknologi, dan Pesaing.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek

pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variable dan indikator. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian sentral dalam penelitian kuantitatif, karena hal tersebut memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif. Sifat dari penelitian ini adalah replikasi. Menurut (Sugiyono, 2016), Penelitian replikasi adalah pengulangan dari eksperimen dasar penelitian yang pernah dilakukan oleh (Mahmudi, Ujang and Kartika, Titiek and Kahar , Hakim, 2017) berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kota Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada hasil penelitian, objek dan waktu.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalah Pegawai Pegadaian Cabang Cirebon yang berjumlah 32 Orang.

Sampel adalah sebagian dari pupolasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakterisitik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik.

2. Kuisioner

Menurut (Sugiyono, 2017) kuisioner/ angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam kuisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan terrtutup, yaitu bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternative jawaban sebelumnya sehingga responden dapat memilik salah satu dari alternative jawaban tersebut. Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2017) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitina. Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden demi mendukung keperluan analisis kuantitatif penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Studi Pustaka

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara membaca dan menganalisa serta mengolah data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepustakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lain yang relevan dengan materi yang akan digunakan dalam penelitian.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya pencapaian hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapat imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi instansi mereka membayar karyawan agar para karyawan bias menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan instansi dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha instansi.

2. Pengaruh Variabel Jenjang Karir (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis kedua diterima, artinya variabel Jenjang Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Program pengembangan karir karyawan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan usahanya. Program pengembangan karir karyawan yang dilakukan dengan tepat akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi. Jenjang karier merupakan hal yang sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan yang mana, karyawan akan termotivasi sehingga menuntun karyawan secara sistematis untuk mendapatkan jabatan serta keuntungan lainnya dari instansi dengan berusaha mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri sehingga berdampak baik pula pada organisasi maupun instansi.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Jenjang Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1) dan Jenjang Karir (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan instansi. Selain kompensasi, instansi bisa memberikan rasa aman serta adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan. Untuk mencapai tujuan instansi maka karyawan perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi dalam melakukan pengembangan karir setiap masing – masing individu. Implikasi

penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Implikasi teoritis berhubungan dengan pengembangan hasil penelitian bagi peneliti berikutnya terkait kompensasi, jenjang karir dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Penelitian ini memberikan tambahan referensi hasil studi terkait Kompensasi, Jenjang Karir dan Kinerja Karyawan.
2) Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu memperhatikan karyawan Kantor Camat Bajenis Kota Tebing Tinggi, karena karyawan merupakan bagian dari sistem pelaksanaan peningkatan kinerja agar tercapainya tujuan instansi dengan baik.
3) Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
4) Hal ini juga diharapkan dapat menjadi evaluasi bagi pihak Camat Bajenis Kota Tebing Tinggi, karena perlu dipahami bahwa dalam instansi peran kompensasi dan jenjang karir sangat berpengaruh.

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi Kantor Camat Bajenis Kota Tebing Tinggi yaitu:

a) Disarankan bagi manajemen instansi agar dapat menjaga kinerja karyawan yang sudah baik sesuai dengan harapan instansi.
b) Memberikan masukan kepada karyawan Kantor Camat Bajenis Kota Tebing Tinggi untuk melakukan kegiatan yang bersifat memberikan kompensasi dan jenjang karir hal ini nantinya diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
c) Untuk menentukan apakah seorang karyawan memiliki kinerja yang efektif atau tidak, perlu dikaji lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat dilakukan, maka hal tersebut dapat mengeliminasi kinerja seorang karyawan yang tidak efektif.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama diterima, artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis kedua diterima, artinya variabel Jenjang Karir (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila jenjang karir yang diberikan karyawan dapat meningkatkan kinerja maka instansi harus benar-benar serius untuk memberikan jenjang karir yang jelas kepada karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Kompensasi (X1) dan Jenjang Karir (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila kompensasi yang diberikan dan jenjang karir yang jelas maka akan mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja.

REFERENSI

AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Bangun,Wilson (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia,Jakarta: Erlangga

Eko Widodo Suparno. 2015. Manajemen pengembangan sumber Daya manusia. Yogyakarta : pustaka belajar

Fitriani Risni, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014). Pengaruh Ramunerasi,motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pengadilan tinggi agama samarinda : Jurnal Administrative Reform, (online), vol 2, No 3, (http://ejournal.ar.mian.fisip-unmul.ac.id) diaskses 16 maret 2018

Hasibuan Melayu 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Handoko dalam Septawan dkk 2014, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.Yogyakarta : BPFE.

Hartatik, Indah P. (2014) Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama. Jogjakarta :Laksana.

Khasanah Iswatin (2015) dengan judul pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan : jurnal Akuntansi Unesa,(online) Vol 3, No 2,(http://ejournalmahasiswa.unesa.acid) diakses 16 maret 2018

M . Kadarisman (2012). Manajemen Kompensasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Nugroho Edi,(2013). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado: jurnal manajemen dan bisnis,(online),Vol1,No1(http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/vie w.249) diakses 16 maret 2018

Sofyandi Herman (2013) manajemen Sumber daya manusia (pertamaed, Vol. cetalkan Pertama) Yogyakarta Graha ilmu

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta