

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT. DOMAS AGROINTI PRIMA

¹Julkarnain , ²Alfath Saied Alqhudri SR
^{1,2}Universitas Islam Sumatera Utara
¹julkarnain@fe.uisu.ac.id, ²alfath.saied@gmail.com

ABSTRAK

Based on the background of the problems above, some of the problems in this study were identified as follows: Compensation is not in accordance with the workload, abilities and contributions of employees to the company, There is still a lack of work motivation on employee career development, narrow career development makes employee performance not optimal, career development is not well programmed. As for the formulation of the problem in this study is, How big is the influence of compensation on the career development of employees at PT. Domas Agroiinti Prima, How is the influence of work motivation on employee career development at PT. Domas Agroiinti Prima, How the influence of compensation and work motivation on employee career development at PT. Domas Agroiinti Prima. The objectives of this study are: To determine the effect of compensation on employee career development at PT. Domas Agroiinti Prima. To determine the effect of work motivation on employee career development at PT. Domas Agroiinti Prima. To know the effect of compensation and work motivation on the career development of employees at PT. Domas Agroiinti Prima. From the research results, it can be concluded that compensation and work motivation have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Domas Agroiinti Prima, because the value of $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($16,481 > 3,295$). Compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Domas Agroiinti Prima, because the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3,056 > 1,695$). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sarana Industama Perkasa, because the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($23,934 > 1,695$). Adjusted RSquare values in table 5.2.4. is 0.484, this shows that 48.40% of variable career development of employees at PT. Domas Agroiinti prima is influenced by the variable compensation and work motivation, while the remaining 51.60% is influenced by other factors that are not included in this research model.

Keyword : *Compensation, Motivation, Career, Employees*

ABSTRAK : *Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, beberapa permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut: Kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja, kemampuan dan kontribusi karyawan kepada perusahaan, Masih kurangnya motivasi kerja pada pengembangan karir karyawan, perkembangan karier yang sempit membuat kinerja karyawan tidak optimal, pengembangan karier tidak terprogram dengan baik. Sedangkan untuk perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah, Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap perkembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima, Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima, Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima. Tujuan penelitian ini adalah: Menentukan efek kompensasi terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima. Untuk menentukan pengaruh motivasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima. Untuk mengetahui efek kompensasi dan motivasi kerja terhadap perkembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Domas Agroiinti Prima, karena nilai $F\text{-count} > F\text{-table}$ ($16,481 > 3,295$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima, karena nilai $t\text{-count} > t\text{-table}$*

(3,056 > 1,695). Motivasi kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Industri Perkasa, karena nilai $t\text{-count} > t\text{-table}$ (23.934 > 1.695). Nilai R^2 yang disesuaikan dalam tabel 5.2.4. adalah 0,484, ini menunjukkan bahwa 48,40% pengembangan karir variabel karyawan di PT. Domas Agrointi prima dipengaruhi oleh kompensasi variabel dan motivasi kerja, sementara 51,60% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini dan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Menuntut perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Dalam mencapai tujuan perusahaan ini menjadi tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelolah unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi perusahaan. Berbagai cara dilakukan manajemen untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tidak lepas dari kompensasi, pemberian motivasi kerja yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan

sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

1.1. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan – pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah sebagai berikut :

- Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasamam formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih memotivasi bawahannya.
- Stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

- f. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan – peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang – undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

1.2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan

kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

1.3. Jenis – Jenis Teori Motivasi Kerja

Menurut Husein Umar dalam Sunyoto Danang (2012) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasa dan teori motivasi proses.

1) Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2) Teori kebutuhan

kebutuhan dan kepuasan pekerja identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang.

1.4. Penelitian Terdahulu

Table 1.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Safarudin Ananda Nasution (2016)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Sibolga	kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan, Penanggulangan Bencana daerah Kota Sibolga Motivasi kerja, kompensasi dan kinerja pegawai	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
2.	Alfian Amidhan Akbar dan Sonang Sitohang (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya	kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Medi Prakoso (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Arts Studi Jakarta Pusat	Motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

2. Analisis Dan Evaluasi

2.1. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.182	5.180		2.931	.006		
Skor_Total_X1	1.064	.306	1.136	3.480	.002	.147	6.818
Skor_Total_X2	-.434	.296	-.479	-1.466	.153	.147	6.818

a. Dependent Variable: Skor_Total_Y

Sumber : Hasil Penelitian-2020 (Data diolah SPSS)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 6 Dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikoloniaritas.

2.2. Uji Normalitas Data

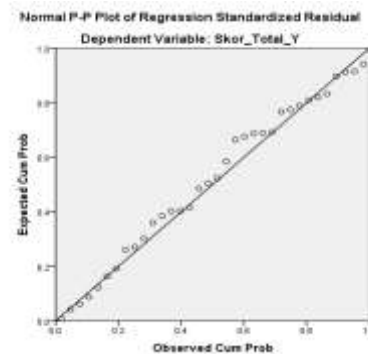
Pengujian normalitas data adalah untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik yaitu *Normality Probability Plot*.

Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada out put SPSS pada bagian *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada Gambar 5.1. dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

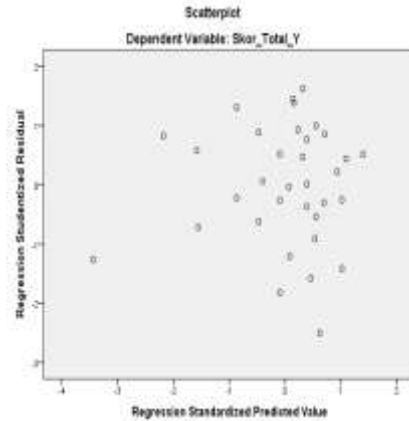
2.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas dan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada data tersebut. Menurut Santoso (2004:208), dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terdapat situasi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pada output SPSS di bagian Scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai, dan dapat dilihat pada Gambar 5.2. dibawah ini :



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3. Evaluasi Data Dan Uji Hipotesis

4.1. Analisa Regresi Linear Berganda

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Vs. 24.00 *for windows* dengan hasil sebagai berikut :

Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pt. Domas Agroiinti Prima, secara simultan maka dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari output SPSS Vs. 24.00 diperoleh data sebagai berikut.

Tabel. 3 Hasil uji statistik koefisien regresi

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	15.182	5.180		2.931	.006
Kompensasi (X1)	1.064	.306	1.136	3.480	.002
Motivasi Kerja (X2)	-.434	.296	-.479	-1.466	.153

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan Tabel 3. diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 15.182 + 1.064X_1 + (-0.434X_2) + \epsilon.$$

Koefisien regresi X1 (Kompensasi) mempunyai tanda positif. yaitu 1.064. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X2 (Motivasi kerja) mempunyai nilai positif yaitu -0.434, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima.

4.2. Uji F

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap

Pengembangan Karir karyawan di PT. Domas dibawah ini. Agroiinti Prima dapat dilihat pada Tabel 5.2.1.

Tabel 4. Hasil uji statistik secara simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.498	2	119.749	16.481	.000 ^b
	Residual	225.237	31	7.266		
	Total	464.735	33			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

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

Sumber : Hasil Penelitian-2020 (Data diolah)

Pada Tabel 4. diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 16.481 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 3,295. Oleh karena nilai Fhitung > Ftabel ($16.481 > 3,295$) maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu bahwa Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima.

4.3. Uji T

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kompensasi terhadap pengembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima dapat dilihat pada Tabel 5.2.2. dibawah ini.

Tabel 5.. Hasil uji statistik koefisien regresi X1 terhadap Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.417	5.246		2.748	.010
	Kompensasi (X1)	.650	.119	.694	5.454	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Berdasarkan Tabel 5. tersebut di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.454 dan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1.695. Oleh karena nilai t-hitung > t-tabel ($3.056 > 1.695$), maka H0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variable Kompensasi

secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima.

Untuk mengetahui secara partial pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil uji statistik koefisien regresi X2 terhadap Y

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.345	5.761		3.532	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.517	.132	.571	3.934	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber : Hasil Penelitian-2020(Data diolah)

Berdasarkan Tabel 6. tersebut di atas diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.934 dan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai t-tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 1.695. Oleh karena nilai t-hitung $>$ t-tabel ($23.934 > 1.695$), maka H_0 ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima.

4.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel Pengembangan Karir karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui dari nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini.

Tabel 7. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.484	2.69550

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

Sumber : Hasil Penelitian-2020 (Data diolah)

Dari Tabel 7. di atas, diketahui nilai Adjusted R Square pada tabel tersebut adalah 0,484, hal ini menunjukkan bahwa 48.40% variabel Pengembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti prima dipengaruhi oleh variable Kompensasi dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 51.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 51.60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5. Kesimpulan

Dari analisa dan evaluasi diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Domas Agroiinti Prima, karena nilai F-hitung $>$ F-tabel ($16.481 > 3,295$).
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Domas Agroiinti Prima, karena nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3.056 > 1.695$).
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Industri Perkasa, karena nilai t-hitung $>$ t-tabel ($23.934 > 1.695$).
- 4) Nilai Adjusted R Square pada table 5.2.4. adalah 0,484, hal ini menunjukkan bahwa 48.40% variabel Pengembangan karir karyawan di PT. Domas Agroiinti prima dipengaruhi oleh variable Kompensasi dan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ambar Teguh Sulistiyanti dan Rosidah. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Danang Sunyoto, 2012. **Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)**
- Danang, Sunyoto. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru.
- Danang, Sunyoto. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta: PT Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. Cetakan Kedua, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Pasolong, Harbani. 2010. **Teori Administrasi Publik**, Alfabeta, Bandung.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, L. P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BUMI AKSARA
- Sugiyono (2015). **Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT Alfabet.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Tohardi, Ahmad. 2011. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Yani, M, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Mitra Wacana Media, Jakarta