

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYAMAS LAHAT



Skripsi Oleh:

SYAHNA LOLIVIN NING QAMARA YANTI

01011381621140

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYAMAS LAHAT

Disusun Oleh :

Nama : Syahna Lolivin Ning Qamara Yanti

NIM : 01011381621140

Fakultas : Ekonomi




Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 13 juni 2020

No	Nama Dosen	Tanda Tangan
1	Ketua: Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A NIP. 195708291984032003	
2	Anggota: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A NIP. 195105121978031002	
3	Penguji: Wita Farla WK, SE., M.M NIP. 198104012014092001	

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYAH ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	ii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1

1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
a. Manfaat Teoritis.....	9
b. Manfaat Praktis	9
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Kompensasi	10
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.2. Jenis – Jenis Kompensasi	11
2.1.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	13
2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	15
2.1.2. Produktivitas Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Produktivitas	16
2.1.2.2. Indikator Produktivitas Kerja	17
2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	19
2.1.3. Hubungan Kompensasi Finansial Langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	20

2.2. Penelitian Terdahulu	20
2.3. Kerangka Pemikiran	22
2.4. Hipotesis	25
BAB III	26
METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2. Rancangan Penelitian	27
3.3. Sumber Data	27
3.4. Jenis Data	28
3.5. Populasi dan Sampel	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data	29
3.7. Uji Instrumen Penelitian	29
3.7.1. Uji Validitas	30
3.7.2. Uji Reabilitas	30
3.7.3. Regresi Linier Sederhana	30
3.7.4. Uji Koefisien Korelasi (r)	31
3.7.5. Koefisien Determinasi (R^2)	32
3.7.6. Uji Hipotesis	32

3.8. Definisi Operasional	33
BAB IV	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Data Penelitian	37
4.1.1. Profil Responden	37
4.1.1.1. Jenis Kelamin	37
4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja	38
4.1.1.3. Pendidikan Terakhir	38
4.2. Uji Instrumen	39
4.2.1. Uji Validitas	39
4.2.2. Uji Reabilitas	41
4.2.3. Hasil Analisis Frekuensi	42
4.2.3.1. Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kompensasi Finansial Langusng	42
4.2.3.2. Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	48
4.2.4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	52
4.2.5. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	54

4.2.6. Hasil Uji Hipotesis	55
4.2.6.1. Hasil Uji t	55
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	56
BAB V.....	57
KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57
Daftar Pustaka	58
LAMPIRAN	61

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYAMAS LAHAT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Suryamas Lahat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Suryamas Lahat. Bagi perusahaan di sarankan untuk melakukan evaluasi atau penyesuaian dengan menaikkan gaji karyawan, melakukan evaluasi atau penyesuaian atas komisi atau yang diberikan kepada karyawan seiring dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial , Produktivitas Kerja Karyawan

Pembimbing I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 1966120221992032002

Pembimbing II



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP.195105121978031002

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E.,M.Fin, Ph.D

NIP. 198407292014041002

ABSTRACT

***THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY IN CV. SURYAMAS LAHAT***

This study aims to determine the effect of financial compensation on employee performance at CV. Suryamas Lahat. This study uses primary data obtained from questionnaires. The population of this study was 35 people. The number of samples taken was 35 respondents using the census method. The analysis technique used is simple linear regression analysis, correlation coefficient. The results showed that financial compensation had a significant positive effect on employee performance at CV. Suryamas Lahat. For companies it is recommended to conduct an evaluation or adjustment by increasing employee salaries, evaluating or adjusting commissions given to employees along with improving employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Employee Productivity

Advisor I



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A

NIP. 1966120221992032002

Advisor II



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP.195105121978031002

The Head of Management Program



Isni Andriana, S.E.,M.Fin, Ph.D

NIP. 198407292014041002

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya perekonomian dan pesatnya pertumbuhan bisnis pada era globalisasi di Indonesia saat ini membuat perusahaan dituntut agar dapat menjalankan bisnis lebih untuk bisa bersaing dengan para pesaingnya. Pada dasarnya perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan profit dan mempertahankan kelangsungan umur perusahaan dalam jangka panjang. Jika tujuan perusahaan itu tercapai maka kelangsungan hidup perusahaan dimasa datang tetap mampu dipertahankan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak perusahaan untuk dapat menentukan arah ataupun tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas harus selalu dikelola oleh perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman yang baik kepada masyarakat.

Suatu perusahaan distributor didirikan untuk menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Ini berarti, sebuah perusahaan dituntut untuk menyediakan barang dan jasa yang bermanfaat bagi konsumen. Jika tujuan ini tidak

tercapai, maka dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut untuk berupaya sebaik-baiknya agar pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, karena kegagalan dalam melaksanakan salah satu aktivitas perusahaan dapat mempengaruhi kegiatan lain dalam suatu bagian bahkan mampu mempengaruhi keseluruhan perusahaan.

Perusahaan memproduksi barang dengan kualitas yang baik, harga relatif murah dibandingkan pesaing, dan tersebar ke berbagai tempat. Saluran distribusi berperan sebagai jalur yang dilalui oleh arus barang-barang dari produsen ke perantara dan akhirnya sampai kepada konsumen sebagai pemakai produk yang diproduksi.

CV Suryamas didirikan pada tahun 1999 di Lahat Sumatra Selatan, yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor yang sudah berpengalaman puluhan tahun dalam menjalankan bisnisnya sebagai perusahaan distribusi di kota Lahat Sumatra Selatan. Fokus utama perusahaan adalah “*Consumer Good*” yang artinya perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua pelanggan mereka dengan cara memberikan pelayanan yang maksimal melalui kinerja dalam melakukan kegiatan distribusi.

Tanpa adanya distribusi suatu produk jadi yang telah dihasilkan tidak akan pernah sampai ketangan konsumen. Dalam melakukan kegiatan distribusinya CV. Suryamas memiliki jangkauan pasar yang cukup luas, tercatat ada 7 kota dan kabupaten yang menjadi wilayah pasar CV. Suryamas dalam mendistribusikan produknya yaitu, LAHAT, PAGAR ALAM, MUARA ENIM, TANJUNG ENIM, PENDOMPO,

PRABUMULIH, dan PENDOPO. Dari 7 kota dan kabupaten tersebut, tercatat ada 556 toko atau *Outlet* yang menjadi pelanggan CV. Suryamas Lahat.

CV. Suryamas Lahat berupaya merumuskan kebijakan yang menyangkut pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan memberikan kompensasi, dimana salah satunya adalah gaji pokok yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Penulis ingin melihat seberapa kuat hubungan kompensasi yang sesuai dengan produktivitas kerja karyawan yang ada pada CV. Suryamas Lahat. Berikut adalah data karyawan CV. Suryamas Lahat dari tahun 2017 sampai tahun 2019.

Tabel 1.1 Data karyawan CV. Suryamas Lahat tahun 20017 s/d 2019

Tahun	Bagian	Tenaga Kerja (orang)
2017	• Administrasi	• 9
	• Kepala gudang	• 1
	• Salesman	• 7
	▪ Driver	▪ 4
	▪ Helper	▪ 7
	❖ Office boy	❖ 3
	❖ Keamanan	❖ 2
2018	• Administrasi	• 9
	• Kepala gudang	• 1
	• Salesman	• 6
	▪ Driver	▪ 4
	▪ Helper	▪ 6
	❖ Office boy	❖ 3
	❖ Keamanan	❖ 2
2019	• Administrasi	• 10
	• Kepala gudang	• 1
	• Salesman	• 7
	▪ Driver	▪ 4
	▪ Helper	▪ 6
	❖ Office boy	❖ 3
	❖ Keamanan	❖ 2

Sumber: CV. Suryamas Lahat

Dalam melakukan suatu pekerjaan tentunya mempunyai suatu alasan yang mendasar dan bukan semata-mata untuk mengisi waktu luang saja, tetapi mempunyai harapan tertentu atas pekerjaan yang telah dikerjakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi. Ada banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satu contohnya yaitu kompensasi yang diterima.

Kompensasi disini dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh karyawan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk langsung dapat berupa gaji/upah, dan insentif (bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung bisa dalam bentuk kesejahteraan karyawan berupa fasilitas, penghargaan diri, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja, maupun tunjangan hari tua.

Tabel 1.2 *Perkembangan Jumlah Kompensasi Finansial Langsung dalam bentuk gaji pokok kepada tenaga kerja di CV. Suryamas Lahat tahun 2017 s/d 2019*

Tahun	Keterangan	Tenaga Kerja (orang)	Jumlah gaji pokok/org/thn (Rp)	UMK/upah minimum kabupaten/kota (Rp)
2017	• Administrasi	• 9	• 2.600.000	• 2.574.000
	• Kepala gudang	• 1	• 2.600.000	
	• Salesman	• 7	• 2.600.000	
	▪ Driver	▪ 4	▪ 1.900.000	
	▪ Helper	▪ 7	▪ 1.900.000	
	❖ Office boy	❖ 3	• 800.000	
	❖ Keamanan	❖ 2	• 800.000	
2018	• Administrasi	• 9	• 2.750.000	• 2.725.800
	• Kepala gudang	• 1	• 2.750.000	
	• Salesman	• 6	• 2.750.000	
	▪ Driver	▪ 4	▪ 2.000.000	
	▪ Helper	▪ 6	▪ 2.000.000	
	❖ Office boy	❖ 3	• 1.000.000	
	❖ Keamanan	❖ 2	• 1.000.000	
2019	• Administrasi	• 10	• 2.900.000	• 2.804.453
	• Kepala gudang	• 1	• 2.900.000	
	• Salesman	• 7	• 2.900.000	
	▪ Driver	▪ 4	▪ 2.250.000	
	▪ Helper	▪ 6	▪ 2.250.000	
	❖ Office boy	❖ 3	• 1.200.000	
	❖ Keamanan	❖ 2	• 1.200.000	

Sumber: CV. Suryamas Lahat

Namun, selain memberikan gaji pokok CV. Suryamas juga memberikan bonus tambahan dalam bentuk insentif sebagai imbalan jasa terhadap prestasi kerjanya yang diatas standar. Dibawah ini merupakan data pemberian insentif karyawan CV. Suryamas Lahat.

Tabel 1.3 Pemberian Insentif karyawan CV. Suryamas Lahat tahun 2017 s/d 2019

Tahun	Keterangan	Tenaga Kerja (orang)	Jumlah insentif/org/thn (Rp)
2017	• Administrasi	• 9	• 2.450.000
	• Kepala gudang	• 1	• 2.450.000
	• Salesman	• 7	• 2.450.000
	▪ Driver	▪ 4	▪ 2.000.000
	▪ Helper	▪ 7	▪ 2.000.000
	❖ Office boy	❖ 3	• 1.100.000
	❖ Keamanan	❖ 2	• 1.100.000
2018	• Administrasi	• 9	• 2.700.000
	• Kepala gudang	• 1	• 2.700.000
	• Salesman	• 6	• 2.700.000
	▪ Driver	▪ 4	▪ 2.200.000
	▪ Helper	▪ 6	▪ 2.200.000
	❖ Office boy	❖ 3	• 1.250.000
	❖ Keamanan	❖ 2	• 1.250.000
2019	• Administrasi	• 10	• 3.000.000
	• Kepala gudang	• 1	• 3.000.000
	• Salesman	• 7	• 3.000.000
	▪ Driver	▪ 4	▪ 2.500.000
	▪ Helper	▪ 6	▪ 2.500.000
	❖ Office boy	❖ 3	• 1.500.000
	❖ Keamanan	❖ 2	• 1.500.000

Sumber: CV. Suryamas Lahat

Dari tabel 1.2 dan tabel 1.3 diatas terlihat pemberian kompensasi finansial dalam bentuk gaji pokok dan upah *insentif* yang diterima oleh karyawan CV. Suryamas Lahat dalam kurun waktu 3 tahun terakhir menunjukkan kenaikan dari tahun ke tahun.

Perusahaan harus memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sesuai dengan produktivitas kerja karyawan tersebut. Dengan adanya kompensasi yang diterima karyawan, CV. Suryamas mengharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat membuat karyawan lebih semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.4Tingkat Produktivitas CV. Suryamas Lahat tahun 2017 s/d 2019

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Penjualan (Rp)
2017	33	47.103.793.863
2018	31	46.494.116.439
2019	33	47.918.453.253

Sumber: CV. Suryamas Lahat

Dari tabel diatas dapat dilihat tingkat produksi tenaga kerja pada tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan, yaitu dari 47.103.793.863 menurun menjadi 46.494.116.439. Namun pada tahun 2019 jumlah produksi kembali meningkat menjadi 47.918.453.253.

Seorang karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang baik terkadang membuat pimpinan beranggapan bahwa hanya dengan memberikan bonus dan insetif, sudah mewakili balas jasa yang setimpal untuk produktivitas kerja karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, kompensasi yang sesuai dan tepat diharapkan dapat memuaskan karyawan, sehingga karyawan tersebut pun mau meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berbagai penelitian mengenai kompensasi finansial langsung telah banyak dilakukan dan menunjukkan hasil yang beragam. Menurut (Budiono 2015), (Abdussamad 2014), (Putu Irawati, I Wayan Suwendra 2014), (Nuray Akter 2016); dalam jurnalnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pada kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, (Mundakir 2018); menyatakan kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh signifikan.

Dari fenomena atau masalah yang telah diuraikan diatas, untuk itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Suryamas Lahat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Suryamas Lahat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulisan dilakukan untuk memperoleh tujuan-tujuan tertentu. Adapun tujuan penulisan adalah untuk mengetahui: pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Suryamas Lahat.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

a. Manfaat Teoritis

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan atas pengendalian suatu perusahaan, pengalaman, serta mempraktikkan secara langsung ilmu pengetahuan yang telah dipelajari sebelumnya di masa perkuliahan.

2. Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan bahan referensi, informasi, untuk menambah pengetahuan mengenai permasalahan yang diteliti penulis.

b. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan atau memperbaiki yang akan dilakukan berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, Zuchri. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen XVIII*(3): 456–66.
- Budiono, Erlyna. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Cabang Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia* 6(2): 209.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Penerbit: Jakarta, Kencana*: 104.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2011. Manajemen. *Edisi 2. Yogyakarta: BPFE- Yogyakarta.*: 246.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Bumi Aksara*: 94.
- Irawan, Danny Hendra, Djamhur Hamid, and Muhammad Faisal Riza. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 13(1).

- Kismono, Gugup. 2011. Pengantar Bisnis Edisi Dua. *BPFE UGM, Yogyakarta*: 178.
- Mundakir, Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 1(1): 37.
- Narimawati, Umi. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi 98. *Bandung : Agung Media*.
- Nuray Akter, Md Moazzam Husain. 2016. Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences* 4(8).
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bogor: Ghalia Indonesia*: 76.
- Putu Irawati, I Wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 2.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). *Jakarta: Salemba Empat*.

Sinungan, Muchdarsyah. 2014. Produktivitas: Apa Dan Bagaimana. *Jakarta Bumi Aksara*.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta, Kencana Perdana Media Group*: 112.

Tjiptono, Fandy. 2009. Strategi Pemasaran, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh. *Yogyakarta : Andi Offset*: 54.

Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian. *Penerbit Salemba Empat. Jakarta*.

Yuniarsih, Tjutju. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung : Alfabeta*.