

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN *QUALITY ASSURANCE* PT. PEB BATAM

EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES *QUALITY ASSURANCE* DEPARTMENT PT. PEB BATAM

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi, Universitas Batam, Jln. Abulyatama No.5 Batam 29400 Indonesia

E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, dan kompetensi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Teknik penelitian yang digunakan adalah sensus pada 65 karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam dengan menggunakan alat uji regresi linier berganda. Hasil analisis penelitian ini adalah: (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, (2) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam, (3) kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation to employee performance Quality Assurance Department PT. PEB Batam, compensation to employee performance Quality Assurance Department PT. PEB Batam, and competence as well as compensation to employee performance Quality Assurance Department PT. PEB Batam. The method used in this research is descriptive quantitative method. A research technique used is the census of the 65 employees of the Department of Quality Assurance PT. PEB Batam using multiple linear regression. The results of this analysis are: (1) compensation significant effect on the performance of employees of the Department of Quality Assurance PT. PEB Batam, (2) competence not significant effect on the performance of employees of the Department of Quality Assurance PT. PEB Batam, (3) compensation and competency significantly influence employee performance Quality Assurance Department PT. PEB Batam.

Keywords: *Compensation, Competence, Employee Performance*

Pendahuluan

Era globalisasi dan kompetisi pada saat ini harus dihadapi oleh semua perusahaan yang ada di dunia ini, tidak terkecuali PT. PEB Batam. Oleh karena itu PT. PEB Batam harus senantiasa meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan agar dapat bersaing secara global. Salah satu faktor yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila kompetensi karyawan menjadi lebih baik maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas produk yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga perusahaan bisa memberikan kompensasi yang lebih baik.

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan juga meningkat.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Apabila perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia

yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi karyawan yang dimilikinya.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014:229). Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan khususnya pada karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Kompensasi merupakan motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

Metode Penelitian

Landasan Teori

Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014:229).

Menurut Wibowo (2007:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Kompetensi menurut Spencer (2005) dalam Pfeffer, dkk (2006:109) yaitu: Karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristi's of an individual which is*

causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation).

Kompensasi

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2012: 289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veithzal, dkk, 2014:541).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:12).

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Byars dalam Sutrisno (2009:150), kinerja atau prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Armstrong dalam Wibowo (2012:2) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan nasabah dan memberikan kontribusi ekonomi. Sejalan dengan Armstrong, Bernardin dalam Sutrisno (2009:150) memberikan definisi kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Populasi dan Teknik Sampling

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dengan teknik sampling menggunakan *sensus*, hal mengingat jumlah populasi yang sedikit. Pengertian *sensus* menurut Sugiyono (2008:78) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai responden.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa *sensus* teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi, sehingga penulis mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 65 karyawan Departemen *Quality*

Assurance PT. PEB Batam.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data dilakukan dengan memanfaatkan komputer melalui program SPSS *for windows* 20.

Hasil dan Pembahasan

PT. PEB Batam adalah perusahaan elektronik yang memproduksi Scanner, IC, dan Ink. Terdiri dari beberapa departemen dan salah satu departemennya adalah *Quality Assurance*, dimana karyawannya yang digunakan sebagai objek penelitian.

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validasi butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali dalam Rumengan (2013: 204), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Hasil Validitas

Item	r hitung	r table	Status
KOMP1	0,591	0,2441	Valid
KOMP2	0,654	0,2441	Valid
KOMP3	0,645	0,2441	Valid
KOMP4	0,456	0,2441	Valid
KOMP5	0,654	0,2441	Valid
KOMP6	0,378	0,2441	Valid
KOMP7	0,586	0,2441	Valid
KOM1	0,867	0,2441	Valid
KOM2	0,770	0,2441	Valid
KOM3	0,779	0,2441	Valid
KOM4	0,636	0,2441	Valid
KOM5	0,790	0,2441	Valid
KOM6	0,671	0,2441	Valid
KOM7	0,286	0,2441	Valid
KOM8	0,576	0,2441	Valid

KOM9	0,565	0,2441	Valid
KOM10	0,867	0,2441	Valid
KR1	0,734	0,2441	Valid
KR2	0,434	0,2441	Valid
KR3	0,764	0,2441	Valid
KR4	0,694	0,2441	Valid
KR5	0,586	0,2441	Valid
KR6	0,810	0,2441	Valid
KR7	0,811	0,2441	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompetensi, kompensasi dan kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Valid. Uji validitas untuk masing-masing item variabel menunjukkan nilai yang berada di atas nilai r_{tabel} untuk $Df = n - 2 = 65 - 2 = 63$ (*probability* 0,05) yaitu 0,2441.

Analisis Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompetensi (X_1)	0,637	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,879	Reliabel
Kinerja (Y)	0,816	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar, yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reabilitas maka untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. Menurut Nugroho (2006:72) suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's α > dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan

melihat nilai faktor invasi varia (VIF) yang tidak memiliki 4 atau 5 (Hipotesis dan Montgomery) dalam Rumengan (2010). Berikut hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF, dapat dilihat pada Tabel 3. Pada Tabel 3, kedua independen yakni kompetensi dan kompensasi memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Zero-order	Correlation Partial	Part	Collonearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kompetensi	.083	.006	.005	.982	1.019
Kompensasi	.573	.569	.567	.982	1.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Analisis Data Regresi Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Kinerja) dengan variabel independen (Kompetensi dan Kompensasi) dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas.

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	13.718	4.453		3.081	.003
Kompetensi	.007	.144	.005	.050	.961
Kompensasi	.366	.067	.573	5.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil pada Tabel 4 dapat dituliskan dalam model persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 13,718 + 0,326X_1 + 0,626X_2 + e$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Dari ketiga variabel yang telah dimasukkan dan diolah datanya dalam perhitungan analisis regresi berganda pada Tabel 4 diketahui bahwa variabel kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), memiliki pengaruh dengan variabel kinerja (Y). Untuk penjelasan yang lebih detail mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut akan dijelaskan di dalam uji hipotesis.

H_1 : Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pada hipotesis kedua, H_1 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hipotesis kedua ini bisa diketahui diterima atau ditolaknya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan p -value, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0,961 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0.05 (5%). Hal ini memiliki arti bahwa pada variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, atau H_2 ditolak.

H_2 : Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada hipotesis pertama, H_1 dalam penelitian ini menyatakan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja. Hipotesis pertama ini bisa diketahui diterima atau ditolaknya apabila nilai signifikan t dengan taraf signifikan atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , koefisien regresi tersebut signifikan jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Hasil pengujian analisis regresi signifikan p -value yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 (5%) dan pada hasil uji t menjelaskan bahwa $t_{hitung} = 5,453$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,669$. Yang memiliki arti bahwa pada variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, atau H_2 diterima.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 5 Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.417	2	233.708	15.183	.000 ^b
	Residual	954.368	62	15.393		
	Total	142.785	64			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai $F_{hitung} = 15.183$ dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 ($Sig.0,000 < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.329	.307	3.923

a. *Predictors:* (Constant), Kompetensi, Kompensasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,307. Hal ini berarti 30,7% variasi variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 69,3% yang diperoleh dari hasil (100% - 30,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik simpulannya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel X_1 (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,007. Ini berarti semakin baik kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Variabel X_1 (kompetensi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam dengan probabilitas $Sig_{0,961}$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_2 ditolak. Hal ini terjadi karena kurangnya indikasi yang belum optimal, yaitu materi pelatihan dan kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel X_2 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,366. Ini berarti semakin baik kompensasi kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Variabel X_1 (kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam dengan probabilitas $Sig_{0,000}$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_1 diterima.
3. Dari uji F diperoleh nilai $F_{hitung} = 15,183$ dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 ($Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$), maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan Departemen *Quality Assurance* PT. PEB Batam. Berdasarkan nilai korelasi determinasi (*Adjusted R Square*), variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh dan dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka perlu diberikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk memotivasi karyawan agar mampu berfikir secara kritis agar bisa lebih inovatif dan mempunyai gagasan baru untuk pengembangan perusahaan maka perusahaan harus melakukan pendidikan dan pelatihan secara kontinyu untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
- b. Perusahaan harus bisa menciptakan kultur kerja yang kondusif dan terciptanya kerjasama tim yang solid sehingga lebih produktif.
- c. Perusahaan diharapkan memberikan fasilitas kantor yang memadai bagi setiap karyawan untuk terciptanya kenyamanan pada saat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rumengan, Jemmy. 2009. *Metedologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media Printis.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media Printis.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Statistik Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Cita Pustaka Media Printis.
- Silalahi. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Universitas Parahyangan Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisi Data Perilaku Organisasional*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar. 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Veithzal, Rivai dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.