

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BANGUN ASKRIDA CABANG JAKARTA

Jaka Santosa

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email : jaka.jos@bsi.ac.id

Oki Rosanto

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer Nusa Mandiri Jakarta

Email : oki.okr@bsi.ac.id

Abstract

Compensation is anything that is received by employees as a remuneration for work activities. One of the most important reasons for someone to work is to support his family and get the results of all his work abilities given to the company. Compensation is an indicator in improving employee performance. Good compensation will increase good performance. The study aims to determine the effect of compensation on the performance of employees of PT Asuransi Bangun Askrida Jakarta Branch. Samples were taken using a saturated sampling technique, which is a sample preparation technique when all members of the population are used as samples. Through the distribution of questionnaires to the number of respondents 33 employees. The method used to analyze data is correlation test, coefficient of determination test and regression equation test using SPSS version 23.0. The correlation coefficient is 0.820 which means that there is a very strong relationship between compensation and employee performance. The coefficient of determination of 67.2% is influenced by compensation, the remaining 32.8% is influenced by motivation, career path, training and others. The results of the regression equation $Y = 6.176 + 0.840X$, meaning that if there is no compensation or $X = 0$ employee performance of 6.176. If there is additional compensation of 1, it will increase performance by 0.840.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Manusia adalah asset yang harus terus dibina dan diarahkan agar memudahkan organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Perubahan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia yang unggul, agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa kepada karyawan-karyawan atas pencapaian yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu alasan seseorang untuk bekerja dan sebagai salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan diharapkan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawannya secara rasional dan adil sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengabdianannya. Bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, maka karyawan akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Dengan adanya kompensasi, karyawan diharapkan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja demi kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan bahwa seberapa baik performa karyawan tersebut dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan pencapaian perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui kinerja yang efektif dan efisien.

II.LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi adalah merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Menurut Handoko dalam (2012) yang dimaksud dengan “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Mulyadi (2009) “Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi”.

Menurut Werther dan Davis dalam (Priansa, 2017) menyatakan bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan.

Menurut Hamali (2016) mengemukakan bahwa, “Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”.

Sedangkan menurut Bangun (2012) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki”.

Pendapat Veithzal Rivai (2011) menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Jenis - Jenis Kompensasi

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Asas – Asas Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2014) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). 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”

Menurut (Lebas & Euske, 2004) “Kinerja merupakan sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Fahmi, 2012) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Notoatmodjo dalam (Kurniasari, 2018) “*Performance is an output drive from processes, human or otherwise*” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)”.

Menurut Dessler dalam (Busro, 2018) yang menyatakan bahwa “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sobirin, 2016) secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Individu
2. Faktor Kepemimpinan
3. Faktor Tim Kerja
4. Faktor Sistem Organisasi
5. Faktor Situasi (Konteks)

Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) ada Sembilan dimensi kinerja karyawan yaitu:

1. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Jumlah kehadiran karyawan yang akan mempengaruhi kinerjanya.

2. Kejujuran

Kejujuran meruokan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan indikator yaitu: perbuatan dan komunikasi.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan baik..

4. Kemampuan (Hasil Kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan atau kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu akan dinilai jelek.

5. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama. Loyalitas seorang karyawan dapat pula dilihat dari kesetiannya bersama perusahaan dalam kondisi apapun.

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

7. Kerja Sama

Kerja sama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya. Apalagi dalam kondisi yang beragam faktor kepemimpinan inilah yang

akan dijadikan komponen penilaian kerja.

9. Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan

Kisi – Kisi Operasional Variabel

Tabel
Kisi-Kisi Operasional Variabel Kompensasi (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Sub indikator	Butir soal
Kompensasi (X)	Kompensasi Finansial	Kompensasi Finansial Langsung		
		1. Gaji dan upah	Jumlah gaji memenuhi kebutuhan	1
			Pembayaran gaji secara periodik	2
			Gaji sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	3
		2. insentif	Bonus diberikan secara berkala	4
			Insentif sesuai dengan prestasi	5
		Kompensasi Finansial Tidak Langsung		
		1. Tunjangan	Jaminan kesehatan bagi karyawan dan anggota keluarga	6
	Kompensasi Non finansial	2. Kompensasi diluar jam kerja	Libur dan cuti	7
			Fasilitas kerja yang memadai	8
		1. Karir	Promosi jabatan	9
		2. Lingkungan kerja	Kebijakan yang sehat dan lingkungan kerja yang nyaman	10

Tabel
Kisi – Kisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Kinerja Karyawan (Y)	Absensi	Kehadiran	1
	Kejujuran	Perbuatan	2
	Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas pekerjaan	3
	Kemampuan (Hasil Kerja)	Pekerjaan memenuhi standar kerja	4
		Kecakapan kerja sesuai dengan pekerjaan	5
	Loyalitas	Kesediaan untuk berkontribusi lebih	6
	Kepatuhan	Ketaatan karyawan	7
	Kerja sama	Saling membantu antar karyawan	8
	Kepemimpinan	Kemampuan memimpin	9
	Prakarsa	Inisiatif dalam bekerja	10

Sumber: (Kasmir, 2016)

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2018), Uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya. Item total. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner (maksudnya apakah pengukuran diulang kembali).

Konsep Dasar Perhitungan

1. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta yang berjumlah 33 orang karyawan bagian *Marketing* Menurut (Sugiyono, 2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Cara menentukan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah teknik penyusunan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

2. Skala Likert

Menurut (Sugiyono, 2016) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3. Koefisien Korelasi

Teknik korelasi Menurut (Sugiyono, 2016) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

4. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2016) “Untuk mencari pengaruh varians variabel dapat digunakan teknik statistik dengan menghitung besarnya koefisien determinasi.

5. Persamaan Regresi

Menurut Sugiono (2016) “Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk mengetahui antar variabel. Variabel yang dimaksud adalah antara variabel x terhadap variabel y” Rumus persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = a + bX$

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X= 0

b = Koefisien regresi, yaitu peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel X

X = Nilai variabel independen

III.METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta Dengan jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 33 orang karyawan pada bagian Marketing. Model skala digunakan adalah Skala Liket. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik *Alphas Cronbach*. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Anaisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 23.0.

IV.PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Validitas Instrumen

Sebelum masuk dalam perhitungan uji korelasi, uji determinasi dan uji persamaan regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya. Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas variabel kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan program SPSS versi 23.0

Tabel III.6
Hasil Validitas Variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan

VARIABEL	INDIKATOR	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Kompensasi (X)	X1	0,469		Valid
	X2	0,729		Valid
	X3	0,603		Valid

	X4	0,642	0,3440	Valid
	X5	0,692		Valid
	X6	0,634		Valid
	X7	0,603		Valid
	X8	0,659		Valid
	X9	0,810		Valid
	X10	0,582		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,768	0,3440	Valid
	Y2	0,795		Valid
	Y3	0,661		Valid
	Y4	0,806		Valid
	Y5	0,786		Valid
	Y6	0,643		Valid
	Y7	0,499		Valid
	Y8	0,705		Valid
	Y9	0,765		Valid
	Y10	0,567		Valid

Sumber : (Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019)

Berdasarkan tabel diatas, r tabel ditemukan dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan N=33 df=31 terdapat nilai r tabel adalah 0,3440. Karena r hitung > r tabel untuk taraf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan indikator-indikator kompensasi dan kinerja adalah *valid* dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Tabel
Hasil Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,894	10

Berdasarkan tabel III.7 nilai *alpha cronbach's* 0,81-1,00 berarti sangat reliabel. Dari hasil yang didapatkan pada variabel X adalah 0,894 maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel III.8
Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,917	10

Sumber : Data diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel III.8 nilai *alpha cronbach's* 0,81-1,00 berarti sangat reliabel. Dari hasil yang didapatkan pada variabel X adalah 0,917 maka hasilnya adalah sangat reliabel artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan diantara dua variabel. Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS versi 23,0 hasil yang didapat sebagai berikut:

Correlations				
		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN	
KOMPENSASI	Pearson	1	,820**	
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)			
	N			
KINERJA KARYAWAN	Pearson	,820**	1	
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)			
	N			

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai R sebesar 0,820. Dapat diartikan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1.

Dan berdasarkan Tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,820 termasuk pada kategori “Sangat Kuat”. Jadi terdapat hubungan yang kuat antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompensasi para karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS 23.0 maka koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,662	2,665

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber : Data diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel Model Summary dapat diketahui bahwa r^2 (R Square) sebesar 0,672 atau 67,2 % artinya kemampuan kinerja karyawan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta dipengaruhi oleh Kompensasi, sisanya 32,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian seperti motivasi, jenjang karir, pelatihan, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain.

Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi dapat digunakan untuk melihat arah hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS versi 23.0 adalah:

Tabel
Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,176	4,579		1,349	,187
KOMPENSASI	,840	,105	,820	7,977	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS 23.0

Berdasarkan tabel **coefficients** perhitungan SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan yaitu : $Y = 6,176 + 0,840X$. Dari persamaan fungsi diatas, dapat diinterpretasikan bahwa bila kompensasi bersifat konstan atau bernilai 0, maka Y (kinerja) sebesar 6,176. Koefisien regresi sebesar 0,840 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali untuk kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,840. Dan sebaliknya, jika kinerja mengalami penurunan 1 kali maka di prediksi mengalami penurunan 0,840. Jadi arah hubungan kompensasi terhadap kinerja adalah positif, artinya searah. Dan berdasarkan penelitian nilai signifikan $0,00 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.

Uji Signifikasi Individu (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $>$, maka hipotesa yang dikemukakan dapat diterima
- Jika $<$, maka hipotesa yang dikemukakan dapat ditolak

Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa lebih besar daripada yaitu $7,977 > 1,696$ yang berarti hipotesa diterima. Artinya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta dapat diterima.

V.KESIMPULAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif, ditunjukkan dalam hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan program SPSS versi 23.0 yang didapat R sebesar 0.820
2. Pada uji koefisien determinasi dalam hasil perhitungan menggunakan program SPSS 23.0, didapatkan hasil R Square sebesar 0,672 atau 67,2% artinya kinerja karyawan

dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 67,2 % dan sisanya 32,8% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, jenjang karir, pelatihan, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain.

3. Dari hasil uji persamaan regresi linear sederhana dapat diketahui fungsional antara kompensasi dengan kinerja karyawan, dengan hasil persamaan sebagai berikut $Y = 6,176 + 0,840X$, yang menunjukkan bahwa jika $X = 0$ atau adanya kompensasi maka kinerja karyawan sebesar 6,176 dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 maka akan menaikkan kinerja karyawan 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif atau searah antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya MANusia* (Pertama). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Donni Junni Priansa. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Lebas, M., & Euske, K.A (2004). A conceptual and operational delineation of performance. in Neely, A (Eds.) *Business performance measurement*
- Sobirin, A. (2016). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke 1). Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke 1). Bandung: CV Alfabeta.