

# DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. SURYA PILAR PERKASA DI PEKANBARU

Muhammad Ali Aqsa  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
E-mail: [muh.ali.aqsa@gmail.com](mailto:muh.ali.aqsa@gmail.com)

**Abstract:** *This research was conducted at PT. Surya Pilar Perkasa. One way used to increase employee loyalty for companies is compensation. Compensation is a form of reward received by employees in lieu of services they have provided to the company. The purpose of this study is to determine the impact of compensation on employee loyalty PT. Surya Pillars of Might. The population in this study were 85 employees. The sample taken is the whole of the population of 85 employees. For the regression of linear analysis, the regression equation is generated as follows:  $Y = 6.464 + 1.421.X$  and the constant value of 6.464 states that if the value of  $X = 0$  or Compensation variable does not exist, then the value of Employee Loyalty variable is 6.464. The regression coefficient of the Compensation variable is 1.421, meaning that every addition of 1 (one) variable point of Compensation, then it will increase employee loyalty equal to 1.421 times. The interpretation of the equation above is that the variable regression coefficient of Compensation (X) has a positive sign (1.421), which implies that Compensation is in line with Employee Loyalty variable, in other words that the Compensation variable has a positive impact on Employee Loyalty. Based on the value of  $t$ , obtained  $t$ -count of 2.952 at the sig level of 0.000. The calculation results show that Compensation has  $t$  arithmetic larger than  $t$  table that is  $2.952 > 1,988$  which means  $H_0$  is rejected so  $H_a$  accepted. It can be concluded that the Compensation variable has a significant influence on employee loyalty in PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru. Furthermore,  $R^2$  value of 0.669. Because this coefficient determination test obtained from simple linear regression calculation, the coefficient of determination of 0.669 or  $R^2 \times 100\%$  by 67%. The meaning of the value has the implication that the compensation variable affects Loyalty by 67%, and the rest is influenced by other variables.*

**Keywords:** *Compensation, Loyalty*

## A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat survive apabila dalam segala kegiatannya didukung oleh loyalitas yang tinggi dari para karyawannya. Loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab karyawan setiap karyawan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, Sehingga dapat dikatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung pada orang-orang yang ada didalamnya. Setiap karyawan perlu untuk menjaga nama baik perusahaan, lebih – lebih apabila perusahaan tersebut merupakan organisasi bisnis dimana persepsi masyarakat akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya : tidak mengadakan protes terhadap kebijakan perusahaan secara terbuka (demo), menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan tugas- tugasnya maupun

dalam perilaku sehari – hari dalam pergaulan di masyarakat, memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat untuk menjaga “citra” perusahaan. Suatu perusahaan yang tingkat perpindahan karyawannya tinggi menunjukkan loyalitas karyawan yang rendah. Loyalitas yang rendah bisa disebabkan karena kesalahan pada waktu penarikan karyawan baru akan tetapi dapat pula disebabkan pada waktu proses kegiatan perusahaan itu berlangsung.

PT . Surya Pilar Perkasa Pekanbaru bergerak dibidang jasa penyewaan transfortasi via darat, Seperti penyediaan Double Cabin dan Bus Sekolah di daerah Riau seperti : Pang.Kerinci, Sijunjung, Bayas, Garingging, dan lain-lain. PT. Surya Pilar Perkasa membutuhkan karyawan yang memiliki skill yang memadai dan terampil dibidangnya serta memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan. Pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas yaitu kompensasi, merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Untuk mengetahui tingkat loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa gejala yang ada atau terjadi pada perusahaan tersebut. Gejala-gejala tersebut diantaranya yaitu adanya turnover, tingkat presentasi, kedisiplinan karyawan, dan lainnya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa gejala-gejala tersebut memiliki korelasi baik positif maupun negatif dengan persoalan loyalitas karyawan. Sebagai contoh, semakin tinggi tingkat turnover sebuah perusahaan, maka semakin rendah pula tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan oleh karyawan perusahaan tersebut. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat turnover maka semakin tinggi tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan.

Selain ditinjau dari tingkat *turnover* karyawan, loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari seberapa besar karyawan mengenal perusahaan yang ditempatinya, seperti memiliki pengetahuan tentang perusahaan, mengetahui apa saja aktifitas dari perusahaan. Rasa bangga yang dimiliki karyawan dalam perusahaan dan keinginan untuk tetap menetap pada suatu perusahaan juga dapat mencerminkan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Disiplinjam kerja juga menjadi salah satu indikator loyalitas kerja pada perusahaan.

Untuk mencapai tujuan maka perlu didukung adanya kompensasi agar loyalitas karyawan dapat meningkat. Kompensasi dibagi atas 2 bagian yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Sementara kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kompensasi karena pekerjaan itu sendiri dapat berupa keamanan akan jabatan, peluang untuk mendapatkan

promosi, pengakuan atas karya, hingga prestasi, sementara kompensasi karena lingkungan kerja dapat berupa pujian, kenyamanan dalam bertugas, dan suasana yang menyenangkan dan kondusif dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Surya Pilar Perkasa”**.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edy sutrisno (2017:6), manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Selanjutnya menurut Simamora dalam buku Edy Sutrisno (2017:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Menurut Mathis & Jackson dalam Jurnal Agustina Heryati (2016), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

Menurut Mangkunegara (2011:83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”.

### Indikator Kompensasi

Menurut WHO, indikator merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam jurnal Agustina Heryati (2016), Menurut Henry Simamora (2009:208) bahwa indikator yang disajikan dalam menilai kompensasi adalah:

1. Gaji dan upah  
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Insentif  
Tambahkan kompensasi diluar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan.
3. Fasilitas  
Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
4. Tunjangan  
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik pada perusahaan, atasan, maupun rekan sekerja. Loyalitas wajib dipertahankan namun dengan tidak melupakan prinsip dasar bahwa loyalitas tertinggi harus didedikasikan pada hal-hal yang diyakini sebagai kebenaran. Dalam suatu perusahaan atau organisasi seorang karyawan diharapkan memiliki sikap loyal yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Ada berbagai macam pengertian loyalitas, antara satu tokoh dengan tokoh lainnya yang saling bertentangan ada juga yang sejalan bahkan saling mendukung.

Pengertian loyalitas kerja karyawan Hasibuan dalam Jurnal Rahmadana Safitri (2015), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan

yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

### Indikator Kepuasan konsumen

Menurut Marpaung dan Krisna dalam jurnalnya (2012) loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1. Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
2. Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi perkerjaan karyawan.
3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
4. Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Steers & Porter Dalam Jurnal Agustina Heryati (2016), loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

## **METODE**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Pilar Perkasa yang berlokasi di jalan purwodadi ruko palm. regency No.7, kelurahan sidomulyo barat, kecamatan tampan.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

1. Data Kualitatif; yaitu data yang disajikan berupa keterangan penjelasan dan pembahasan teori. Data kualitatif berupa hasil pengamatan peneliti, dan masukan dari wawancara langsung dengan karyawan (Muhadjir, 1996:2)
2. Data Kuantitatif; yaitu data berupa angka-angka yang pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah data karyawan untuk menentukan populasi dan jumlah sampel (Sugiyono 2010:15).

#### **Sumber Data**

1. **Data primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara langsung dengan karyawan dari pimpinan perusahaan PT. Surya Pilar Perkasa.
2. **Data sekunder**, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situasi-situasi internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data sekunder berupa dokumen-dokumen seperti data jumlah tenaga kerja, upah tenaga kerja dan yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **Populasi**

Populasi merupakan data yang diperlukan dalam suatu proses penelitian sebagaimana dikemukakan oleh Punaji Setyosari (2012:188) yaitu : “Populasi merujuk pada keseluruhan kelompok dari

mana sampel-sampel di ambil”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Surya Pilar perkasa pada tahun 2017 yang berjumlah 85orang.

#### **Sampel**

Punaji Setyosari (2012:189) menyebutkan bahwa “Sampel penelitian merupakan suatu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian yang dilakukan”. Dikarenakan sampel kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 85 orang.

#### **Analisis Data**

Teknik analisis data yang akan digunakan penulis adalah menggunakan:

##### **a. Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif yaitu data disusun menurut kelompok sedemikian rupa, lalu ditabulasikan dan kemudian dihubungkan dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan untuk diambil kesimpulan yang berlaku umum (Roni Andespa, 2014:210)

##### **b. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah pengolahan data dengan kaidah-kaidah matematika terhadap angka atau *numeric* (Roni Andespa, 2014:210)

## **HASIL**

### **Metode Kuantitatif**

#### **Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan regresi sederhana. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1 Regresi Linier Sederhana**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.464	1.421		4.549	.000
X_Kompensasi	.748	.058	.818	2.952	.000

a. Dependent Variable: y\_loyalitas

Sumber: Data Olahan

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variable Kompensasi adalah 6.464, sedangkan hasil nilai koefisien Kompensasi adalah 1.421. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus  $Y = a + b.X$ , sebagai berikut :

$$Y = 6.464 + 1.421.X$$

Arti yang termaksud di dalam persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 6.464 menyatakan bahwa jika nilai  $X = 0$  atau variabel Kompensasi tidak ada, maka nilai variabel Loyalitas Karyawan adalah sebesar 6.464.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi 1.421, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1.421 kali. Interpretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi (X) memiliki tanda positif (1.421), yaitu mengandung implikasi bahwa Kompensasi searah dengan variabel Loyalitas karyawan, dengan kata lain bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Loyalitas karyawan.

### Uji t

Berdasarkan data tabel 3 di atas diperoleh t-hitung sebesar 2,952 pada tingkat sig sebesar 0,000. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t table yaitu  $2,952 > 1,988$  yang berarti  $H_0$  ditolak dengan demikian  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Surya Pilar Perkasa Pekanbaru.

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)  
Volume 11, Nomor 4, 27 Desember 2020

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi masing-masing variabel sebagai berikut

**Tabel 2 Nilai Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.665	3.21441

a. Predictors: (Constant), X\_Kompensasi

b. Dependent Variable: y\_loyalitas

Sumber: Data Olahan

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,818, sedangkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,669. Oleh karena uji koefisien determinasi ini diperoleh dari perhitungan regresi linear sederhana, maka koefisien determinasi sebesar 0,669 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 67%. Makna dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas sebesar 67%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

### SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Surya Pilar Perkasa Pekanbaru, dapat ditarik kesimpulan :

- Hasil analisis deskriptif menjelaskan bahwa jawaban rata-rata responden tentang kompensasi sebesar 3,31. Sedangkan rata-rata jawaban responden tentang loyalitas diperoleh sebesar 3,38.
- Untuk regresi analisis linier, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.464 + 1.421.X$$

Nilai konstanta sebesar 6.464 menyatakan bahwa jika nilai  $X = 0$  atau variabel Kompensasi tidak ada, maka nilai variabel Loyalitas

Karyawan adalah sebesar 4.464. Koefisien regresi variabel Kompensasi 1.421, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Kompensasi, maka hal itu akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1.421 kali. Dengan kata lain bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Loyalitas karyawan.

3. Berdasarkan nilai t, hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $2,952 > 1,988$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT.Surya Pilar Perkasa Pekanbaru.
4. Nilai  $R^2$  sebesar 0,669. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,669 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 67%. Makna dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas sebesar 67%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Al Fajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Heryati, Agustina. 2016. *Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. Volume 1 Nomor 2 Edisi Agustus, Fasilkom UIGM, Palembang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh, Rosda, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh, Rosda, Bandung.
- Marpaung, Rio dan Maria Krisna. 2012. *Jurnal Pengaruh kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp And Paper Bisnis Unit Riau Fiber*. Volume 10 Nomor 3 September, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.
- Martono, Nanang. 2002. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Muhadjir, Noeng. 2011. *Metodologi Penelitian*. Rake Sarasin, Jogjakarta.
- Musyafi', Roihatul, Hamidah Nayati Utami, dan Yuniadi Mayowan. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 39, Nomor 2, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta.
- Oprianti, Rita. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas*

- Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa di Indragiri Hulu.* Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik.* Murai Kencana, Depok.
- Safitri, Rahmadana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.* eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 3, Fisip Universitas Mulawarman.
- Sasrtohardiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi kedua, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Setyosari, Punaji. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Dan Pengembangan.* Cetakan kelima, Kencana, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Statistik Untuk Penelitian..* Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Statistik Untuk Penelitian..* Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan.* Alfabeta, Bandung.
- Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi.* Edisi ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan kesembilan, Kencana, , Jakarta.
- Suwatno, dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta