

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI (STUDI PADA POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MALANG)

Farah Adiba¹, Diana Rosita²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang

Email: fararifki46@gmail.com, Diantaunay@gmail.com

Abstrak

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan tersebut. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Politeknik Pembangunan Pertanian Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Malang dengan total 104 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Partial Least Square (PLS), menggunakan 3.0 SmartPLS program.

Hasil Penelitian menunjukkan semua hipotesis yang diajukan didukung, kecuali hipotesis yang terkait dengan motivasi. motivasi yang telah dilakukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya beberapa kompensasi berupa pengembangann diri tidak dirasakan oleh seluruh pegawai. Selain itu kompensasi berupa pengembangan diri seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai.. Selain itu, ditemukan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja penyuluh pertanian. Sedangkan motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi menjembatani pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja*

Abstract

The research aims to find out whether there is any significant correlation between compensation, and performance mediated by motivation in the Agricultural Development Polytechnic Malang. This research used a qualitative method. The data was collected using questionnaire, and the technique used in taking the sample was Stratified Random Sampling. The sample comprised all employee Agricultural Development Polytechnic Malang. The total respondents were 104 people. The data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) Method by employing 3.0 SmartPLS program. The research results showed that all the hypotheses put forward were corroborated except the one dealing with motivation. motivation did not have a significant effect on employee performance because the existence of some compensation in the form of self-development is not felt by all employees. In addition, compensation in the form of self-development is often not in accordance with the needs of employees. While work motivation has a role as a mediating variable on the effect of compensation on employee performance. Thus it can be said that motivation bridges the effect of compensation on employee performance.

Keyword : *Compensation, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia telah mencanangkan kebijakan Reformasi Birokrasi (RB) sejak tahun 2010 guna mewujudkan *good governance* di seluruh Kementerian dan Lembaga serta Pemerintah Daerah. Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah terutama yang menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya aparatur. Tujuan dari reformasi birokrasi yang tertuang dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara adalah untuk membangun/ membentuk profil dan perilaku.

Kemajuan terlihat di tahun 2010 terdapat 9 (sembilan) kementerian/ lembaga yang telah melaksanakan reformasi birokrasi instansi. Salah satunya yaitu Kementerian Pertanian, mulai tahun 2012 sampai saat ini terus berupaya untuk meningkatkan reformasi birokrasi. Hal itu terlihat terbitnya Peraturan Presiden RI Nomor 134 tahun 2015 pada tanggal 6 Nopember 2015 terkait peningkatan prosentase penerimaan tunjangan kinerja.

Politeknik Pembangunan Pertanian Malang merupakan salah satu UPT dibawah Kementerian Pertanian yang juga ikut merasakan adanya remunerasi. Selain itu Politeknik Pembangunan Pertanian Malang juga telah melakukan berbagai kompensasi serta motivasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tetapi hasilnya tidak signifikan, belum begitu menunjukkan hasil peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi yang diterima

oleh karyawan (Rivai dan Basri, 2005:50). Menurut Dessler (2003), menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan tersebut. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2006).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Politeknik Pembangunan Pertanian Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

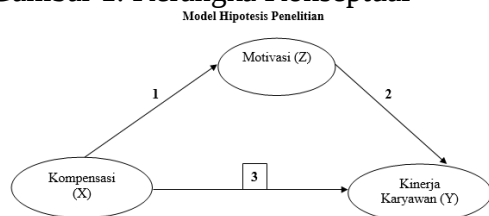
Seperti diketahui sebelumnya, kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler (2016:175), setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dari hasil kerjanya disebut sebagai kompensasi. Dimensi dari variable kompensasi pada penelitian menggunakan kompensasi langsung (tunjangan kinerja) dan kompensasi tidak langsung (promosi dan pengembangan diri).

David Mc Clelland yang diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2013:162) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasi maksimalnya. Indikator variabel motivasi dalam penelitian ini di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi (senang bekerja dan bekerja keras), kebutuhan akan afiliasi (hubungan interpersonal), maupun kebutuhan akan kekuasaan (merasa berharga).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja karyawan yang digunakan penulis berdasarkan penelitian Dessler (2009) dalam Safitri *et al.* (2012), yaitu kualitas

kerja, produktifitas, pengetahuan pekerjaan, kehadiran dan kemandirian. Pada subbab berikutnya, kami meninjau literatur komprehensif tentang pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bersama dengan penelitian sebelumnya untuk mengembangkan dan mendukung hipotesis penelitian. Selanjutnya, kerangka kerja konseptual dapat ditampilkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



H1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan (Dessler, 2016:175). Hana D. Golung (2013) menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kompensasi, iklim organisasi dan kultur organisasi. Sedangkan pada penelitian lain menyatakan bahwa pendekatan kompensasi tidak diragukan lagi dapat menciptakan motivasi kerja yang memungkinkan peningkatan kinerja karyawan (Jurgita dan Ieva, 2014). Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang kami tawarkan adalah

H2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasi maksimalnya (David Mc Clelland dalam Hasibuan 2013:162). Penelitian dari Andika Palar (2016), menemukan hasil

yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi mempunyai efek signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Taghipour dan Dejban (2013) yang menguji pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Terungkap bahwa semua variabel independen (keterlibatan kerja dan persepsi dukungan supervisor) dan mediator (motivasi) secara bersama-sama pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Kinerja karyawan merupakan prestasi nyata yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Cravens *et al.*, 2015).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi di Politeknik Pembangunan Pertanian Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Malang.

4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi di Politeknik Pembangunan Pertanian Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang termasuk explanatory research yaitu penelitian yang mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat antara beberapa konsep atau variable atau strategi yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006)

Lokasi penelitian dilaksanakan di Politeknik Pembangunan Pertanian Malang Jl. Dr. Cipto 144-A Bedali Lawang.

Populasi merupakan keseluruhan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Malang yang berjumlah 141 pegawai.

Sampel merupakan anggota populasi yang dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 104 pegawai dengan menggunakan *Stratified Random Sampling*. Metode pengambilan data yaitu dengan cara penyebaran kuisioner.

Metode Analisis Data penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis deskriptif

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari tiga bagian. Secara berurutan memuat pernyataan biodata responden, pernyataan kompensasi terdiri dari 8 item, pernyataan motivasi terdiri dari 12 item, dan pernyataan tentang kinerja pegawai terdiri dari 10 item. Pengukuran multi-item dirancang dalam skala Likert lima poin, dalam rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Data

dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang didukung oleh Smart-PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif

Dari 104 kuesioner yang dibagikan kepada responden, dan data tersebut yang digunakan untuk analisis data. Hasil analisis demografis mengungkapkan bahwa responden berdasarkan pendidikan, ditemukan bahwa jumlah responden tertinggi diwakili oleh pendidikan pada jenjang pendidikan akhir S2 (41,3%) diikuti S1 (27,9%) dan SMA (23,1%).

Sebagian besar responden berdasarkan jabatan ada pada jabatan fungsional umum (51%), kemudian jabatan fungsional dosen (34,6%) dan jabatan fungsional khusus lainnya (14,4%).

Dalam hal masa kerja didominasi pada masa kerja rentang waktu 11 – 20 tahun (38,5%), diikuti masa kerja 21-30 tahun (27,9%), 1-10 tahun (25%) dan 31-40 tahun (8,7%). Sedangkan berdasarkan pangkat/gol. ruang responden terbanyak pada golongan ruang III d (22,2%), IV/d (1%), IV/c (2,9%), IV/b (1,9%), IV/a (4,8%) III/c (18,3%), III/b (15,4%), III/a (13,5%), II/d (7,7%), II/c (6,7%), II/b (1,9%), II/a (1,9%), I/b (1%), I/c (1,9%).

Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berada pada rentang usia 31 – 40 tahun (37,5%), 20-30 tahun (8,7%), 41-50 tahun (26%), 51-60 tahun (22,1%). Sedangkan responden terbanyak berdasarkan jenis kelamin yaitu laki – laki (66,3%) perempuan (33,7%).

Outer Model

Outer Model yaitu menguji validitas dan reliabilitas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reflektif, oleh karena itu *Outer Model* dievaluasi dengan menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Adapun kriteria masing-masing pengujian tersebut adalah konstruk

dinyatakan reliabel jika AVE mempunyai nilai lebih besar dari 0.5, nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.7, dan nilai *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7. Tabel 2 menunjukkan nilai AVE > 0.5, nilai *cronbach's alpha* > 0.7, dan nilai *composite reliability* > 0.7 serta koefisien *outer loading* masing-masing item terhadap variabel latennya telah bernilai > 0,60 dan nilai *cross loading* item-item terhadap konstruk yang dibentuk lebih besar daripada nilai *cross loading* pada konstruk lainnya (tabel3). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya dan variabel tersebut telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Analisis Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kinerja karyawan (Z)	0.964	0.969	0,75
Kompensasi (X)	0.941	0.952	0,70
Motivasi (Y)	0.958	0.963	0,67

Berdasarkan hal ini maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi seperti yang ditunjukkan oleh table 1.

Model Struktural (inner model)

Evaluasi model struktural untuk mengevaluasi pengukuran ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan dengan dibentuk melalui beberapa variabel beserta item-itemnya. Terdapat beberapa pendekatan dalam evaluasi model struktural meliputi koefisien determinan (*R-Square* atau R^2), *Predictive Relevance* (*Q-Square* atau Q^2), dan *Goodness of Fit* (*GoF*). Dari hasil pengujian model struktural nilai R^2 untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,475 dan dikategorikan sebagai model lemah menuju moderat dan variabel kinerja karyawan adalah 0,656 dan dikategorikan sebagai model moderat

menuju kuat. Sedangkan *Predictive Relevance* (*Q-Square* atau Q^2) adalah 0,819 ($0 < Q^2 < 1$), yang berarti bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang cukup baik dan *Goodness of Fit* (*GoF*) sebesar 0,637. Dapat disimpulkan bahwa model struktural penelitian ini secara umum mempunyai sifat prediksi yang bagus. Dari pengujian R^2 , Q^2 dan *GoF* terlihat bahwa model yang dibentuk adalah robust. Sehingga pengujian hipotesa dapat dilakukan.

Setelah outer model dan inner model dievaluasi, langkah selanjutnya adalah menilai hubungan struktural. Struktural model telah dianalisis seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan didukung dengan koefisien Jalur 0,007; 0,015 dan tingkat signifikansi (*p-values*) sebesar 0,988. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian (koefisien jalur = 0,426, T-Statistik = 4,507 dan *p-values*=0,000). Sedangkan hipotesis 3 (kompensasi -> kepuasan kerja) dengan koefisien Jalur = 0,049, T-Statistics = 0,432 dan *p-values*= 0,666 tidak didukung. Hipotesis 4 (kompensasi -> kepuasan kerja) dengan koefisien Path = 0,592, T-Statistics = 5,734 dan *p-values* = 0,000 didukung. Hipotesis 5 (kepuasan kerja -> kinerja) dengan koefisien Path = 0,212, T-Statistics = 2,332 dan *p-values* = 0,020 didukung. Akhirnya, kepuasan kerja telah memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja penyuluh pertanian (koefisien jalur = 0,129, T-Statistik = 2,083 dan *p-values* = 0,038) H7 didukung. Sementara itu, kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja penyuluh pertanian (koefisien jalur = 0,019, Standar Kesalahan = 0,010, T-Statistik = 0,371 dan *p-values* = 0,711), maka H6 tidak didukung.

Tabel 2. Hubungan struktural dan pengujian Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	KF	ST	t-sta	P Values	Kete
Kompensasi (X) → Kinerja karyawan (Z)	0.007	0.074	0.015	0.988	Tidak Signifikan
Kompensasi (X) → Motivasi (Y)	0.690	0.056	12.368	0.000	Signifikan
Motivasi (Y) → Kinerja karyawan (Z)	0.813	0.066	12.325	0.000	Signifikan
Kompensasi (X) → Motivasi (Y) → Kinerja karyawan (Z)	0.563	0.076	7.357	0.000	Signifikan

Catatan: Nilai-t kritis: * 1.96; tingkat signifikansi = 5% atau 0,05

Berdasarkan hasil analisis model PLS, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Ini sejalan dengan temuan bahwa Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. (Samsuddin, 2006).

Selanjutnya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 2 diterima. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2009), yang menyatakan meningkatnya motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Di sisi lain, hipotesis 3 ditolak karena kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh penemuan Revel Sangkay, S.L.H.V. Joyce Lopian, Farlane Rumokoy (2016) menunjukan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 menempatkan motivasi sebagai mediasi. Studi ini menganggap bahwa mediasi adalah jembatan untuk memperkuat kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, tetapi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan adanya beberapa kompensasi berupa pengembangan diri tidak dirasakan oleh seluruh pegawai. Selain itu kompensasi berupa pengembangan diri seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sedangkan motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi menjembatani pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Palar. 2016. *The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon*. Volume 16 No. 03 Tahun 2016. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.
- Azin Taghipour dan Reihane Dejbani. 2013. *Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation*.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta
- Hana D. Golung. 2013. Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, And Employee Performance At Hotel Sedona Manado. *Jurnal EMBA 811* Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 811-819 .ISSN 2303-1174.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Jurgita Raudeliuniene, Ieva Meidute-Kavaliauskiene. 2014. *Analysis of factors motivating human resources in public sector*
- Revel Sangkay, S.L.H.V. Joyce Lapien, Farlane Rumokoy. 2016. *The Influence Of The Compensation And Training Toward Employee Performance At Bni 46 Manado Branch*
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*, Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo Persada. Jakarta
- Safitri, Anisa dan Arga. 2012. "*Studi Pembuatan Fruit Leather Mangga-Rosella*". Skripsi. Makasar: Fakultas Pertanian, Universitas Hasanudin.
- Samsudin, sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia