



**PERAN KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. TAIHO NUSANTARA**

Oleh

Sihabudin

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang**

Jl. H.S. Ronggowaluyo Telukjambe Timur Karawang, Indonesia 41361

Email: Sihabudin@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian, untuk memperoleh bukti-bukti empirik dan menemukan kejelasan fenomena serta kesimpulan tentang Analisis PeranKepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taiho Nusantara. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu khususnya: manajemen, manajemen sumber daya manusia, peran kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yaitu: mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan metode *purposive incidental* dengan jumlah sampel 105 responden dari populasi 150 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik Analisis Rentang Skala dan Analisis Jalur dengan bantuan *Method Successive Interval* (MSI), program komputer Microsoft Excel 2010, dan SPSS versi 16. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Peran Kepemimpinan pada PT Taiho Nusantara berada pada kriteria cukup baik, (2) Kompensasi pada PT Taiho Nusantara berada pada kriteria cukup baik, (3) Kinerja Karyawan pada PT Taiho Nusantara berada pada kriteria cukup baik, (4) Terdapat hubungan korelasi antara peran Kepemimpinan terhadap kompensasi pada PT Taiho Nusantara, (5) Terdapat pengaruh parsial antara peran kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Taiho Nusantara, dan (6) Terdapat pengaruh simultan antara peran kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara, Dari uraian di atas, saran yang direkomendasikan antara lain adalah perbaikan Peran Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Taiho Nusantara.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Kompensasi & Kinerja Karyawan.

PENDAHUALUAN

Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di Negara Indonesia, hanya dapat dipertahankan apabila kualitas sumber daya manusia mendapat perhatian baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan sumber daya manusia di negara kita mengingat produktif potensial dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang.

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

LANDASAN TEORI

Menurut Terry (2006:160), “Peran kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas atau tindakan untuk mempengaruhi serta menggiatkan orang-orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan“. Adapun menurut Siagian dalam jurnal Dedi Mulyadi, dkk (2013:4) Alat ukur yang dipakai adalah:

- a) Peran yang bersifat interpersonal
- b) Peran yang bersifat informasional
- c) Peran pengambil keputusan

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2013:118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang

Vol.13 No.5 Desember 2018



berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Adapun menurut Veithzal Rivai (2006:360) Alat ukur yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Kompensasi yang berbentuk financial
- b) Kompensasi yang berbentuk non financial

2. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Irham Fahmi (2011:2), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- a) Faktor Kemampuan
- b) Faktor Rating Pegawai
- c) Faktor kompensasi

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Agar data dan informasi yang diperoleh sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan ini menggunakan beberapa desain penelitian sebagai berikut:

- a) Rancangan penelitian berdasarkan tujuan
Tujuan penelitian ini merupakan penelitian terapan, sebab hasil penelitiannya harus segera dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja, baik untuk para perusahaan, pimpinan (atasan) maupun para karyawan.
- b) Rancangan penelitian berdasarkan metode penelitian
Desain penelitian ini merupakan penelitian survei dimana peneliti terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data dengan cara observasi dan kuesioner.

- c) Rancangan penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya

Desain penelitian ini bersifat deskriptif yaitu mengemukakan pengaruh peran kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. taiho nusantara.

- d) Rancangan penelitian berdasarkan jenis datanya dan analisisnya.

Berdasarkan jenis data-data analisisnya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian data kuantitatif, karena data dan analisis yang digunakan secara kuantitatif yang memunculkan angka-angka untuk dianalisa atau sama dengan data kualitatif yang dikuantitatifkan.

2. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2012:38) menjelaskan bahwa Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari permasalahan yang diteliti, terdapat tiga variabel yang menjadi pokok permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel X_1 (independen variabel) variabel peran kepemimpinan
2. Variabel X_2 (independen variabel) variabel kompensasi
3. Variabel Y (devenden variabel) variabel kinerja karyawan

Uraian yang lebih jelas mengenai penjabaran variabel, sub variabel, dan indikator-indikatornya dapat dilihat dalam tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Peran Kepemimpinan (X_1)*	Peran yang Bersifat Interpersonal	1. Keberadaan pegawai
		2. Memotivasi bawahan
		3. Pemberi arahan
		4. Penerima masukan (pendapat)



	Peran yang Bersifat Informasional	5. Kepribadian	
		6. Penganalisa informasi	
		7. Mengembangkan inovasi	
		8. Memberikan keputusan yang tepat	
		9. Aktif	
		10. Koordinasi dengan para karyawan	
	Peran Pengambil Keputusan	11. Mengambil peluang yang ada	
		12. Mampu memberi kesempatan	
		13. Mampu bernegosiasi	
		14. Konsisten	
		15. Bertanggung Jawab	
	Kompensasi (X2)**	Financial	1. Gaji
			2. Upah
			3. Insentif
			4. Asuransi
5. Pesangon			
6. Tunjangan pensiun			
7. Tunjangan kesehatan			
8. Tunjangan perumahan			
9. THR			
Non Financial		10. Pekerjaan yang sesuai	
		11. Peluang untuk dipromosikan	
		12. Pemberian jabatan	
		13. Suasana kerja yang kondusif	
		14. Lingkungan kerja yang aman	
		15. Fasilitas kerja yang baik	
Kinerja Karyawan (Y)***	Faktor Kemampuan	1. Pengetahuan	
		2. Terampil	
		3. Keahlian	
		4. Kepercayaan	

Faktor Rating Pegawai	5. Kreativitas	
	6. Kemampuan verbal	
	7. Kepemimpinan	
	8. Kuantitas kerja	
	9. Kualitas kerja	
	10. Kepuasan kerja	
	Faktor Kompensasi	11. Sikap
		12. Tujuan kerja
		13. Prestasi kerja
		14. Inisiatif
15. Keinginan maju		

Sumber : * Siagian dalam jurnal Dedi Mulyadi, dkk (2013:4)

** Veithzal Rivai (2006:360)

*** Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67)

Metode Penelitian

Untuk mendukung metode tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a) Populasi
- b) Sampel
- c) Teknik Sampling

3. Metode Analisis

a. Uji Validitas dan uji Reliabilitas

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validitas dan analisis reliabilitas.

1) Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana skor atau nilai ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran atau pengamatan. Validitas pada umumnya dipersalahkan berkaitan dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik. Berkaitan dengan karakteristik psikologis, hasil pengukuran yang diperoleh sebenarnya diharapkan dengan menggambarkan atau memberikan skor atau nilai suatu karakteristik lain yang merupakan perhatian utama. Macam validitas umumnya digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu Validitas isi (*content validity*), validitas konstruk dan validitas eksternal. Untuk menjangung apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah



mengukur aspek yang sama digunakan validitas konstruk.

Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2012:125).

2) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan interval *consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown, untuk keperluan tersebut maka butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrument ganjil dan genap, yang kemudian masing-masing dijumlahkan untuk mendapatkan skor total setiap kelompok, selanjutnya skor total antar kedua kelompok tersebut dicarikan korelasinya yang kemudian dimasukkan kedalam rumus *Spearman Brown* (Sugiyono, 2012:131) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana:

r_i = Reabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi antara belahan pertama dan kedua

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

4. Transformasi Data

Transformasi data, berasal dari transform, merubah bentuk data. Pada pendekatan analisis jalur seringkali digunakan tipe data ordinal. Tipe data tersebut merefleksikan perubahan-

perubahan yang sebelumnya berasal dari suatu konsep yang telah diubah bentuknya sehingga dapat diukur (Nazir, 1988 dalam Buku Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Mahasiswa, 2013). Analisis jalur membutuhkan perhitungan matematis di dalamnya. Oleh karena itu skala pengukuran data yang dibutuhkan minimal berskala interval. Jika data yang akan dianalisis berskala ordinal, maka perlu ditransformasi terlebih dahulu menjadi skala interval agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, metode pentransformasian data tersebut umumnya menggunakan Uji MSI (*method of successive interval*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekapitulasi Variabel Peran Kepemimpinan

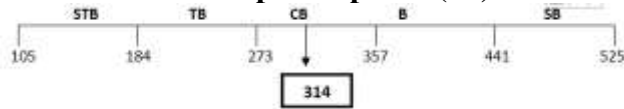
Tabel 2. Rekapitulasi Indikator Variabel Peran Kepimpinan (X₁)

No	Indikator	Score	Keterangan
1	Keberadaan Pegawai	310	Cukup Baik
2	Memotivasi Bawahan	298	Cukup Baik
3	Memberi Arahan	304	Cukup Baik
4	Penerima Masukan (Pendapat)	278	Cukup Baik
5	Kepribadian	326	Cukup Baik
6	Penganalisa Informasi	323	Cukup Baik
7	Mengembangkan Inovasi	286	Cukup Baik
8	Memberikan Keputusan yang Tepat	307	Cukup Baik
9	Aktif	326	Cukup Baik
10	Koordinasi dengan Para Karyawan	308	Cukup Baik
11	Mengambil Peluang yang Ada	318	Cukup Baik
12	Mampu Memberi Kesempatan	319	Cukup Baik
13	Mampu Bernegosiasi	302	Cukup Baik
14	Konsisten	296	Cukup Baik
15	Bertanggung Jawab	412	Baik
Total Score		4713	
Rata-Rata Score		314	Cukup Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014



Gambar 1. Skala Baris Rekapitulasi Indikator Variabel Peran Kepemimpinan (X₁)



Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa peran kepemimpinan yang digunakan oleh para pimpinan dalam mengarahkan karyawannya adalah peran kepemimpinan dengan rata-rata dari skor hasil perhitungan kuesioner 314.

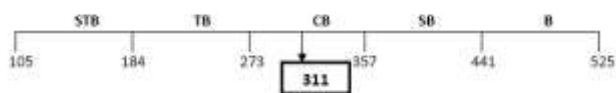
2. Rekapitulasi Variabel Kompensasi

Tabel 3. Rekapitulasi Indikator Variabel Kompensasi (X₂)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Gaji	316	Cukup Baik
2	Upah	323	Cukup Baik
3	Insentif	331	Cukup Baik
4	Asuransi	330	Cukup Baik
5	Pesangon	307	Cukup Baik
6	Tunjangan Pensiun	337	Cukup Baik
7	Tunjangan Kesehatan	327	Cukup Baik
8	Tunjangan Perumahan	310	Cukup Baik
9	Tunjangan Hari Raya (THR)	274	Cukup Baik
10	Pekerjaan yang Sesuai	311	Cukup Baik
11	Peluang untuk Dipromosikan	293	Cukup Baik
12	Pemberian Jabatan	306	Cukup Baik
13	Suasana Kerja yang Kondusif	317	Cukup Baik
14	Lingkungan kerja Aman	309	Cukup Baik
15	Fasilitas kerja yang Baik	284	Cukup Baik
	Total	4675	
	Rata-rata Skor	311	Cukup Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014

Gambar 2. Skala Baris Rekapitulasi Indikator Variabel Kompensasi (X₂)



Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang digunakan oleh para pimpinan dalam mengarahkan karyawannya

dengan rata-rata dari skor hasil perhitungan kuesioner sebesar 311.

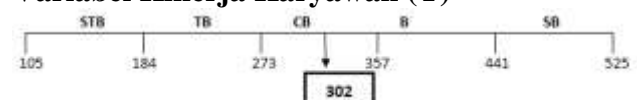
3. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Score	Keterangan
1	Pengetahuan	317	Cukup Baik
2	Terampil	320	Cukup Baik
3	Keahlian	228	Tidak Baik
4	Kepercayaan	299	Cukup Baik
5	Kreativitas	316	Cukup Baik
6	Kemampuan Verbal	261	Tidak Baik
7	Kepemimpinan	288	Cukup Baik
8	Kuantitas Kerja	341	Cukup Baik
9	Kualitas Kerja	295	Cukup Baik
10	Kepuasan Kerja	303	Cukup Baik
11	Sikap	354	Baik
12	Tujuan Kerja	301	Cukup Baik
13	Prestasi Kerja	309	Cukup Baik
14	Inisiatif	298	Cukup Baik
15	Keinginan Maju	297	Cukup Baik
	Total	4527	
	Rata-rata Skor	301	Cukup Baik

Sumber : Data Olah Kuesioner 2014, SPSS 16

Gambar 3. Skala Baris Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang digunakan oleh para pimpinan dalam mengarahkan karyawannya dengan rata-rata dari skor hasil perhitungan kuesioner sebesar 302

a) Analisis Korelasi Person Product Moment

Karena data masih bersifat ordinal maka harus di ubah menjadi data interval dengan menggunakan MSI. Untuk mengetahui hasil analisis antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dihitung menggunakan alat bantu SPSS 16 setelah di MSI dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Tabel Correlations**

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	105	105
X2	Pearson Correlation	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	105	105

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

Data Olah Kuesioner 2014, SPSS 16

Dari table diatas dapat diartikan bahwa terdapat berhubungan **kuat** sebesar 0,871 antara peran kepemimpinan dengan kompensasi.

1. Koefisien Determinasi

Adapun nilai koefisien determinasi (*coefifisien determination*) terhadap hubungan antara variabel peran kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.879	3.71163

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Peran Kepemimpinan

Hasil Pengolahan Data, 2014

Berdasarkan tabel 4.68 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,881 berarti 88,1% variabel kinerja karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel peran kepemimpinan (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,1% sedangkan sisanya 11,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (ϵ).

5) Pengujian Signifikansi Korelasi

Tabel 7. Tabel Coefficients

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.494	1.587			.941	.349
	X1	.376	.068	.382		5.502	.000
	X2	.598	.070	.587		8.439	.000

a. Dependent Variable: Y

Data Olah Kuesioner 2014, SPSS 16

6) Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesisi penelitian ini pada tingkat signifikansi 5% dan dengan derajat

bebas sebesar 103 sehingga didapat nilai f tabel 1,990 dan dari analisis f hitung dengan menggunakan program SPSS 16 didapat nilai 10,149 dengan pengertian bahwa t hitung > t tabel dan ini berarti bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang menyetakan bahwa ada pengaruh antara peran kepemimpinan dan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Taiho Nusantara.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisa mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Taiho Nusantara, maka beberapa hal yang bisa penulis jadikan kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- Peran Kepemimpinan (X₁) pada PT Taiho Nusantara dengan 15 butir pertanyaan terhadap variable Peran Kepemimpinan didasarkan pada indikator keberadaan pegawai (Score 310), memotivasi bawahan (Score 298), memberi arahan (Score 304), penerima masukan (pendapat) (Score 278), kepribadian (Score 326), penganalisa informasi (Score 286), mengembangkan inovasi (Score 286), memberikan keputusan yang tepat (Score 321), aktif (Score 326), koordinasi dengan para karyawan (Score 308), mengambil peluang yang ada (Score 318), mampu memberi kesempatan (Score 319), mampu bernegosiasi (Score 302), konsisten (Score 296), dan bertanggung jawab (Score 412). Dengan rata-rata score sebesar 314. Namun masih terdapat indikator dengan score terkecil yaitu penganalisa informasi dan mengembangkan inovasi. Namun secara keseluruhan indikator dalam variabel Peran Kepemimpinan sudah **cukup baik**.
- Kompensasi (X₂) pada PT Taiho Nusantara dengan 15 butir pertanyaan terhadap variabel kompensasi didasarkan pada indikator gaji (Score 316), upah (Score 323), insentif (Score 331),



asuransi (Score 330), pesangon (Score 307), tunjangan pensiun (Score 337), tunjangan kesehatan (Score 327), tunjangan perumahan (Score 310), tunjangan hari raya (THR) (Score 274), pekerjaan yang sesuai (Score 311), peluang untuk dipromosikan (Score 293), pemberian jabatan (Score 306), suasana kerja yang kondusif (Score 317), lingkungan kerja yang aman (Score 309) dan fasilitas kerja yang baik (Score 284). Dengan rata-rata score sebesar 331, namun masih ada indikator dengan nilai terendah yaitu tunjangan hari raya (THR). Namun secara keseluruhan indikator dalam variabel kompensasi sudah **cukup baik**.

- c) Kinerja Karyawan (Y) pada PT Taiho Nusantara dengan 15 butir pertanyaan terhadap variabel kinerja karyawan didasarkan pada indikator pengetahuan (Score 317), terampil (Score 320), keahlian (Score 228), kepercayaan (Score 299), kreativitas (Score 316), kemampuan verbal (Score 216), kepemimpinan (Score 288), kuantitas kerja (Score 341), kualitas kerja (Score 295), kepuasan kerja (Score 303), sikap (Score 354), tujuan kerja (Score 301), prestasi kerja (Score 309), inisiatif (Score 298), dan keinginan maju (Score 297), dengan rata-rata score sebesar 301. Namun ada beberapa indikator dengan nilai terendah yaitu kemampuan verbal. Namun secara keseluruhan indikator variabel kinerja karyawan **cukup baik**.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan antara lain:

- a) Diharapkan hal ini PT Taiho Nusantara lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kemampuan pimpinan dalam mengarahkan, menciptakan hubungan kerja yang baik, komunikasi, dan pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Diharapkan perusahaan harus lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi gaji

karyawan insentif, asuransi, tunjangan, pekerjaan yang menarik, dan lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan kinerja karyawan.

- c) Diharapkan pimpinan lebih memberikan perhatiannya khusus kepada karyawan dalam hal menunjang kinerja karyawan agar lebih baik dan maksimal karena karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Buku Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Mahasiswa S1 Manajemen. 2013. Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
- [2] Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta : Indeks
- [3] Priansa, Donni Junidan Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- [4] Fadli, Uus MD. 2013. *Bahan Kuliah Metodologi Penelitian*. Karawang : FE UNSIKA
- [5] Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta
- [6] Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- [7] Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- [8] Hasibuan, Malayu. 2002. *MSDM*. Jakarta : Bumi Aksara
- [9] Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN
- [10] Herujito, Yayat M. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Grasindo



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN