
**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPESASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SAUNG RANGGON KOTA TASIKMALAYA**

***THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATING TOWARDS
EMPLOYEES' PERFORMANCE IN SAUNG RANGGON TASIKMALAYA CITY***

Anissa Rahmania, Agus Sudono, Oce Ridwanudin

Program Studi Manajemen Industri Katering
Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Universitas Pendidikan Indonesia

ABSTRACT

The rapid development of restaurants business, especially in the town of Tasikmalaya, less accompanied by a good performance of the employees. One of them is in Saung Ranggong, Tasikmalaya. Those were noticed by the indicator of employees' who are less knowledge in handling the consumer, time spent by consumer waiting for their order, and employees presence level are graded less good. These phenomenons must be solved immediately in order not to interfere the company's performance. A routine given training and fixing compensating system are a few of the methods to increase employees' performance so that the company's target can be achieved.

The purpose of this research is to acknowledge the description of: (1) Training in Saung Ranggong Tasikmalaya City; (2) Compensating in Saung Ranggong Tasikmalaya City; (3) Employees' performance in Saung Ranggong Tasikmalaya City, and to know the effect of: (4) Training in Saung Ranggong Tasikmalaya City, (5) Compensating in Saung Ranggong Tasikmalaya City; (6) Training and compensating toward employee's performance in Saung Ranggong, Tasikmalaya City. Object of this research is employees of Saung Ranggong Tasikmalaya City. Independent variable in this research is the training and compensating, whilst the dependent variable is employees' performance. This research use descriptive and verificative approach. Applied method in this research is explanatory survey with population of 38 individuals (saturated sample). Data Analysis technique which is used in this study is multiple linear regression by using SPSS 22.0.

In this research stated that: (1) Training in Saung Ranggong Tasikmalaya City were on high category; (2) Compensating in Saung Ranggong Tasikmalaya City were on high category; (3) Employees' performance in Saung Ranggong Tasikmalaya City were on high category; (4) Training in Saung Ranggong Tasikmalaya City gives positive effect on employees' performance with the corellation level of 29,1%; (5) Compensating Saung Ranggong Tasikmalaya City gives positive effect on employees' performance with the corellation level of 51,6%; (6) Training and Compensating in Saung Ranggong Tasikmalaya City gives positive effect on employees' performance with the corellation level of 59,4%.. Author's suggestion is that Saung Ranggong

can conduct such training to the employees sustainably and pay attention to employees' welfare.

Keywords: Training, Compensating, Employee's Performance

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan bisnis restoran khususnya di kota Tasikmalaya kurang diiringi oleh kinerja karyawan yang baik. Salah satu

nya di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya. Hal tersebut ditandai dengan indikator kurangnya pengetahuan karyawan dalam menangani konsumen, karyawan belum bisa menyelesaikan masalah pekerjaan, lamanya waktu tunggu konsumen terhadap pesanan, dan tingkat kehadiran karyawan dinilai masih kurang baik. Fenomena tersebut harus segera ditangani agar tidak mengganggu kinerja perusahaan. Memberikan pelatihan secara rutin dan memperbaiki sistem kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui gambaran: (1) Pelatihan di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya; (2) Kompensasi di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya; (3) Kinerja karyawan di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya dan mengetahui Pengaruh: (4) Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya; (5) Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya; (6) Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya. Objek dalam penelitian ini ialah karyawan Saung Ranggon Kota Tasikmalaya. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah pelatihan dan kompensasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan ialah pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey dengan populasi sebanyak 38 orang (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda dengan alat bantu software komputer SPSS 22.0.

Dalam penelitian ini terdapat gambaran bahwa: (1) Pelatihan di Saung Rnggon Kota Tasikmalaya berada pada kategori tinggi; (2) Kompensasi kerja karyawan di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya berada pada kategori tinggi; (3) Kinerja karyawan Saung Ranggon Kota Tasikmalaya berada pada kategori tinggi; (4) Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi sebesar 29,1%; (5) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi sebesar 51,6%; (6) Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 59,4%. Saran dari penulis yang dapat dilakukan oleh Saung Ranggon Kota Tasikmalaya adalah dengan terus melakukan pelatihan karyawan secara berkesinambungan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saung Ranggon merupakan restoran yang menyajikan makanan khas Sunda yang memberikan nuansa alami seperti layaknya di pegunungan dan juga dan juga

memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumennya. Akan tetapi masih banyak masalah yang dihadapi, diantaranya masih lamanya waktu tunggu pesanan datang, karyawan Saung Ranggong tidak dapat menghadapi komplain konsumen sehingga terkesan acuh kepada konsumen, dan tingkat absensi karyawan yang setiap tahun mengalami kenaikan. Dengan banyaknya keluhan yang diungkapkan konsumen lewat kotak saran merupakan salah satu tanda penurunan kinerja karyawan terhadap kegiatan pekerjaannya.

Berikut pada tabel 1.1 disajikan rekapitulasi tingkat absensi karyawan Saung Ranggong Kota Tasikmalaya pada tahun 2011 sampai 2015.

TABEL 1.1
REKAPITULASI TINGKAT ABSENSI KARYAWAN
SAUNG RANGGONG KOTA TASIMALAYA 2011 – 2014

No	Tahun	Tingkat Absensi per Tahun
1	2011	11,4%
2	2012	12,6%
3	2013	12,8%
4	2014	13,2%

Sumber: Manager Saung Ranggong, Tasikmalaya 2015

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan Saung Ranggong terus meningkat. Dan berdampak pada kualitas kinerja karyawan yang menurun pula. Pada tahun 2011 tingkat absensi sebesar 11,4%, lalu terus mengalami kenaikan. Tahun 2012 12,6%, tahun 2013 12,8%, tahun 2014 13,2%.

Dinyatakan oleh Manajer sekaligus pemilik restoran Dra. Hj. Sri Mulyati, sepanjang tahun 2015 pihak manajemen Saung Ranggong rutin mengadakan pelatihan sebanyak dua bulan sekali. Tingkat rekapitulasi karyawan Saung Ranggong belum memenuhi standar toleransi perusahaan sebesar 10%, tetapi pihak manajemen yakin jika pelatihan diadakan secara berkesinambungan akan terus berdampak baik pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada 10 orang konsumen, peneliti melakukan interview bersama 10 orang konsumen dan bertanya mengenai bagaimana tingkat kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, sebanyak 7 konsumen mengatakan bahwa pelayanan dari karyawan Saung Ranggong kurang sigap dan tidak cekatan, mereka terkesan berleha-leha dan santai. Selain itu juga, para konsumen merasakan bahwa terlalu lama menunggu hanya untuk satu pesanan saja. Sedangkan sebanyak 3 orang mengatakan kinerja karyawan baik dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen.

Pelayanan yang baik sangat membutuhkan pengetahuan dan wawasan oleh karena itu dibutuhkan pelatihan untuk dapat mengetahui dan meningkatkan pengetahuan mengenai bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik. Seperti yang dilakukan pihak manajemen Saung Ranggong, melakukan pelatihan secara teori dan praktik kepada seluruh karyawannya. Menurut Robbins (2002, hlm. 85) Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja. Dengan kemampuan kerja yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan

dapat diselesaikan dengan lebih baik. Kemampuan (*ability*) baik pengetahuan atau keterampilan merupakan komponen penting dalam mencapai kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Pelatihan perlu dilaksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang.

Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta penyediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan akan menentukan kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik (Hasibuan, 2010 hlm. 52).

Program pelatihan ini diberikan kepada seluruh karyawan Saung Ranggong Tasikmalaya. Pelatihan rutin dilakukan setiap dua bulan sekali sepanjang tahun 2015 dengan materi yang berbeda-beda agar karyawan mengetahui tentang apa yang harus diketahui selain dalam pekerjaannya sehari-hari. Pada bulan Januari 2015 materi pelatihan yang diberikan adalah mental dasar karyawan, yang nantinya akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan.

Bulan Maret karyawan telah menjalani pelatihan penampilan kerja, yang membahas seputar penampilan, *grooming*, dan kebersihan karyawan. Selanjutnya pada bulan Mei karyawan mendapatkan materi pelatihan tentang cara menangani komplain tamu dan cara melayani tamu dengan maksimal, atau *service*. Materi pelatihan pada bulan Juli khusus mengenai etos kerja yang baik, agar karyawan selalu bertanggung jawab dan disiplin.

Program pelatihan pada bulan September adalah tentang bagaimana meningkatkan kerja sama dalam bekerja dengan sesama karyawan dan seluruh staf. Kemudian pada bulan November materi pelatihan yang diberikan adalah tentang *food safety* atau keamanan pangan.

Instruktur pelatihan di Saung Ranggong setiap bulan nya berbeda, hal ini dikarenakan materi setiap bulan nya terus berganti. Khusus untuk pelatihan *food safety* atau kewanamanan pangan, manager Saung Ranggong memilih chef hotel berbintang

di Tasikmalaya yang diyakini lebih mengetahui tentang bagaimana sistem keamanan pangan.

Selain pelatihan ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kepuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas karyawan terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan.

Pihak manajemen Saung Ranggon selalu mengevaluasi tentang bagaimana baiknya sistem kompensasi diterapkan. Untuk saat ini karyawan dengan masa kerja paling lama digaji lebih besar dari karyawan baru. Pihak manajemen pun memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik setiap bulannya, dan juga rutin melakukan liburan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, pihak manajemen Saung Ranggon memiliki harapan bahwa usaha yang telah mereka lakukan akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik. Perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan di Saung Ranggon, khususnya mengenai pelatihan dan kompensasi.

Dari beberapa uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh antara pelatihan dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Saung Ranggon Kota Tasikmalaya dengan judul penelitian, **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Saung Ranggon Kota Tasikmalaya”**.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian dan penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Saung Angon Kota Tasikmalaya dihasilkan temuan-temuan teori sebagai berikut :

1. Pelatihan

Teori serta konsep yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dan memodifikasi teori serta konsep yang berasal dari teori pengertian pelatihan menurut Sedarmayanti (2013, hlm. 198) yaitu sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu. Dan juga Sikula dalam Mangkunegara (2009, hlm. 44) mengatakan pelatihan adalah “Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.”

Dari pengertian-pengertian pelatihan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau individu atau suatu proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian para pekerja atau calon pekerja yang dilaksanakan dengan cara terbimbing dan sistematis. Pelatihan dalam perusahaan sangat penting dalam rangka memajukan perusahaan. Dengan adanya proses pelatihan ini, perbaikan

efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan karyawan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugasnya. Dengan adanya pelatihan tersebut kepercayaan diri dan semangat kerja dapat ditingkatkan.

2. Kompensasi

Menurut Notoadmojo (2003 : 153) berpendapat, kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan, dimana perusahaan dalam menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi. Serta Menurut Panggabean (2002, hlm. 75), kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kompensasi diberikan kepada karyawan karena adanya timbal balik yang diberikan karyawan karena telah memenuhi keinginan perusahaan dan perusahaan merasa puas atas kerjanya sehingga perusahaan memberikan imbalan yang setimpal dengan apa yang dikerjakannya.

3. Kinerja

kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009, hlm. 95) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas dapat diambil teori yang berguna bagi perusahaan yaitu dengan adanya perhatian dari perusahaan, pemeliharaan terhadap karyawan dilibatkannya dalam permasalahan perusahaan, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya dan dapat mengevaluasi diri atas apa kesalahan atau kekurangan dalam bekerja yang akhirnya dapat meningkatkan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kajian serta penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Saung Rangon Kota Tasikmalaya , maka dihasilkan temuan-temuan empiris sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empirik mengenai pelatihan yang telah dilakukan diperoleh temuan bahwa variabel pelatihan tertinggi mengenai instruktur dengan indikator Kemampuan instruktur membangkitkan semangat dalam menjalani pelatihan dan pengaruh paling rendah yaitu mengenai metode yaitu metode yang digunakan mempermudah dalam pelatihan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empirik mengenai kompensasi pada Saung Rangon Kota Tasikmalaya, dihasilkan temuan bahwa dimensi kompensasi Pernyataan dalam variabel kompensasi yang paling tinggi yaitu mengenai penerimaan gaji dan upah selalu tepat waktu, dan kelengkapan sarana

beribadat (mushala) sangat baik dengan skor yang dicapai sebesar 171. Sedangkan untuk nilai skor terendah mengenai uang transportasi yang kurang hanya mendapatkan skor 78. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kompensasi yang telah dilaksanakan telah dapat diterima oleh karyawan dengan baik, juga implikasinya dalam pelaksanaan mampu memberikan efek baik terhadap karyawan

3. Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empirik pada variabel kinerja karyawan ditemukan secara empirik bahwa Pernyataan dalam variabel kinerja ini yang paling tinggi yaitu mengenai Hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan ketepatan waktu karyawan pulang dan masuk kerja dengan skor yang dicapai 168. Sedangkan skor terendah yaitu mengenai Tingkat kebebasan dalam melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang telah dilaksanakan menunjukkan peningkatan serta kepuasan bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gambaran dari pelatihan di Saung Ranggon Tasikmalaya sudah terkoordinasi dengan baik, instruktur pelatihan mampu membangkitkan semangat peserta ketika menjalani pelatihan, instruktur pelatihan profesional, menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan materi yang diberikan, peserta selalu mengikuti pelatihan dengan antusias, adanya perubahan perilaku yang bisa dilihat dari penurunan tingkat absensi salah satunya. Pelaksanaan pelatihan harus terus berjalan berkesinambungan, pelatihan di Saung Ranggon Tasikmalaya memperoleh nilai yang tinggi sehingga dapat dikatakan pelatihan sudah berjalan dengan baik. Dimensi instruktur mampu membangkitkan semangat ketika menjalani pelatihan dan pelatihan sangat membantu dalam meningkatkan kesadaran kerja memperoleh skor tertinggi, Maka untuk menciptakan pelatihan yang berhasil dan baik, salah satu faktor utamanya adalah instruktur yang profesional dan berkualitas sehingga pelatihan yang dilakukan tidak sia-sia. Dan dapat meningkatkan kesadaran peserta untuk bekerja lebih baik.
2. Gambaran dari kompensasi di Saung Ranggon Tasikmalaya sudah berjalan dengan baik meskipun masih ada beberapa nilai yang kurang tinggi. Indikator utama dari kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan. Gaji utama karyawan Saung Ranggon Tasikmalaya sudah sesuai dengan peraturan pemerintah sehingga karyawan puas dengan gaji yang diberikan. Selain itu, waktu penerimaan gaji selalu tepat waktu, adanya insentif atau bonus-bonus yang diberikan pemilik kepada karyawan, seperti tunjangan hari raya. Nilai tertinggi untuk masalah kompensasi ini yaitu ketepatan waktu pembagian gaji. Jika gaji yang diberikan tidak tepat waktu tentu akan mempengaruhi keadaan atau suasana hati karyawan yang akan berdampak kepada kualitas pelayanan karyawan itu sendiri.

4. Gambaran dari kinerja di Saung Ranggon Tasikmalaya sudah baik. Kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, karyawan dapat dipercaya, kesediaan bekerja sama dengan rekan, tepat waktu, dan kebebasan memperoleh nilai yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Saung Ranggon Tasikmalaya tinggi. Dimensi kualitas kerja memperoleh skor tertinggi, dengan demikian dapat disimpulkan kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan itu sendiri.
5. Pelatihan yang dilakukan Saung Ranggon Tasikmalaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin pelatihan sering dilakukan dan profesional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
6. Sistem kompensasi yang dilakukan Saung Ranggon Tasikmalaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik akan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik.
7. Pelatihan dan kompensasi di Saung Ranggon Tasikmalaya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dan sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya.
- Hadari, Nawawi. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM Press
- Hamalik, Oemar. (2007). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, TH. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hariandja, Mariot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia.
- Mathis, Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Milkovich, George. T, Newman, J. M. (2008). *Compensation*. New York : *The Mc Graw-Hill Companies, inc*.
- Nazir, M. (2007). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia.
- Ranupandojo dan Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE-UG
- Riduwan. (2005). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastradipoetra, Komaruddin. (2006). *Pengantar Manajemen Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun dan Effendi. (2005). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Sumarsono, Sonny. (2009). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tohardi, Ahmad. (2009). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Triton, PB. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Usmara. (2006). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : Asmara Books.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Medika.