

## Abstract

The problem that exists in the company today is about training. Many employees do not respond to existing activity in the company. Therefore, the lack of interest in training is a problem that enterprises in the future must address. Based on this description, this study aims to analyze the effect of exercise and compensation on employee performance at PT Spinmill Indah Industry Tangerang. This study used a saturated sampling technique involving a sample of 65 employee respondents. The Data Analysis Technique Used in This Research Is Multiple Regression Analysis and Correlation Test with SPSS Version 20 software. The results showed that the correlation value was 94.1 percent. The Adjusted R Square Determination Coefficient value is 88.6 percent, which means that all independent variables, namely training and compensation, have an enormous contribution together.

## Keywords:

Employee Training, Compensation, Performance.

# PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SPINMILL INDAH INDUSTRY TANGERANG

Dani Kurniawan<sup>1</sup>, Dr. Mukhaer Pakkanna<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa S1 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

<sup>2</sup>Dosen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

E-mail: [mukhaer\\_p@yahoo.com](mailto:mukhaer_p@yahoo.com)

---

### INFORMASI ARTIKEL

Dikirim:

Ditelaah: 19 Januari 2021

Diterima: 19 Februari 2021

Publikasi daring [*online*]: 29 Februari 2021

---



Februari 2021, Vol 3 (1): 29-36

Indonesian Journal of Economics Application

©2020 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

e-ISSN: 2622-2299

<http://ojs.itb-ad.ac.id/index.php/IJEA>

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya maka harus, memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan juga berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor salah satunya, yaitu adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut, karyawan adalah aset yang sangat penting yang dimiliki oleh setiap perusahaan, sehebat apapun perusahaan itu, tidak bisa berjalan dengan baik tanpa adanya faktor karyawan. sering kita kunjungi dan kita melihat adanya aksi mogok bekerja oleh asosiasi pekerja mengakibatkan bukan lagi kehilangan pendapatan tetapi sudah mengakibatkan kerugian besar bagi pihak perusahaan.

Karyawan merupakan aset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan berkembang perusahaan tersebut. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam memajukan perusahaan, karena jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kemungkinan besar tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan perusahaan akan terus bertahan dan berkembang baik. Karyawan adalah sebagai penggerak jalannya sebuah roda perusahaan atau organisasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memberikan dorongan yang berupa kompensasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan mengadakan berbagai program diantaranya seperti pengembangan karir yang meliputi pelatihan, promosi dan mutasi.

Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembinaan serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan dan kemampuan serta pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, kompensasi dan pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong para karyawan bekerja lebih giat, hal ini disebabkan karena karyawan akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Perusahaan juga tidak akan segan-segan mengeluarkan sejumlah dana untuk keperluan pelatihan karyawan walaupun terkadang jumlah yang dikeluarkan cukup besar, sebab hal ini dianggap perusahaan sebagai suatu investasi dalam sumber daya manusia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui proses pelatihan tersebut, kompetensi karyawan dapat ditingkatkan demi tercapainya standarisasi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut.

Masalah yang ada di perusahaan saat ini adalah mengenai pelatihan, sebagai karyawan saat ini kurangnya respon terhadap pelatihan yang ada di perusahaan, kurangnya minat terhadap pelatihan menjadi masalah yang harus ditangani oleh perusahaan. Satu bulan empat x pertemuan diadakan di hari sabtu di waktu jam kerja, bahkan perusahaan memfasilitasi karyawan dengan air minum dan kopi untuk mengadakan pelatihan tersebut. Tetapi tetap masih ada saja karyawan yang kurang minat terhadap pelatihan yang ada di perusahaan, bahkan sudah di fasilitasi sekalipun, permasalahan yang ada dikarenakan kurangnya minat untuk ikut, mereka cenderung lebih suka langsung bekerja tanpa mengikuti pelatihan yang ada, dan faktor terhadap perijinan di setiap kepala regu atau *leader* itu juga termasuk permasalahan yang ada karena akan mengganggu produksi, karena perusahaan hanya memfasilitasi tapi tidak mengelola

karyawannya tentang permasalahan ijin untuk mengikuti program pelatihan yang ada di PT.Spinmill Indah Industry Tangerang.

Makadari itu saya membuat pelatihan yang ada di perusahaan tersebut yaitu dengan membuat memo atau surat untuk parakaryawan dibuatkan secara terjadwal minggu ini line 1 minggu depan line 2 dan seterusnya supaya terjadwal dan para *leader* tidak melarang karyawannya untuk mengikuti pelatihan yang ada di PT.Spinmill Indah Industry Tangerang.

Masalah yang ada saat ini adalah mengenai kompensasi yang ada di perusahaan, masalah yang timbul adalah kurangnya maksimalnya mekanisme yang ada di perusahaan tersebut, seperti telatnya penyaluran dana, dana yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kebijakan yang ada terkadang selalu disalah gunakan oleh pihak-pihak yang kurang bertanggung jawab, seperti dana untuk pengobatan satu bulan sekali di setiap line atau group kerja selalu diberikan obat-obatan. Disitu terkadang kurang maksimal pemberian, seperti pembelian obat sudah terpenuhi tetapi dilapangan obat tak sampai kepada karyawan.

Masalah ini akan ditindak lanjuti supaya sistem yang sudah berlaku menjadi terkontrol dan terkendali, dan akan diperbaiki lebih baik supaya obat-obat yang sudah dibeli terkontrol pemberian kepada para karyawan yang mengalami sakit ketika sedang bekerja.

Pelatihan yang sudah berjalan akan lebih ditingkatkan kembali dan akan lebih baik dari yang sebelumnya, dibuat sebaik mungkin supaya para karyawan lebih semangat mengikuti pelatihan yang ada di PT.Spinmil Indah Industry Tangerang.

Kompensasi yang sudah berjalan akan lebih diperbaiki dan akan dikontrol pengendaliannya supaya tidak mandek atau terhambat penyalurannya. Supaya apa yang ada lebih ditingkatkan dan lebih diperbaiki.

Pelatihan dan kompensasi yang ada di PT.Spinmill Indah Industry Tangerang. Akan selalu diperbaiki dan akan ditingkatkan supaya kinerja karyawan lebih semangat dan etos dalam bekerja di PT.Spinmill Indah Industry Tangerang.

## METODE

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang secara umum. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Spinmill Indah Industry Tangerang yakni sebanyak 65 karyawan.

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Dengan uji-uji sebagai berikut:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Regresi Linier Berganda
- d. Uji Koefisien Korelasi Berganda
- e. Uji Koefisien Determinasi
- f. Uji T
- g. Uji F

## HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Untuk mendeskripsikan bentuk kebijakan pelatihan pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Berdasarkan hasil uji parial mau pun uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada PT. Spinmill Indah Industry. Pada uji parsial Pelatihan nilai sig 0,005. Nilai sig sepadan dengan nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,884 dengan  $t_{tabel} = 1,997$  (df  $64-3 = 61$  dengan signifikansi 0,05). Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (Pelatihan) memiliki kontribusi terhadap Y (Kinerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta pada hasil uji simultan didapatkan hasil  $F_{hitung} 240,132 > F_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikansi 0.005 (sig  $\alpha < 0,05$ ). Hal ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja, dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Untuk mendeskripsikan bentuk kebijakan kompensasi pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Berdasarkan hasil uji parial mau pun uji simultan menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja di PT. Spinmill Indah Industry Tangerang. Pada uji parsial Kompensasi terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai *probabilitas* 0,05, atau nilai  $0,000 < ,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,884 dengan  $t_{tabel} = 1,997$  (df  $64-3=61$  dengan signifikansi 0,05). Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  (Kompensasi) memiliki kontribusi terhadap Y (Kinerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta pada hasil uji simultan didapatkan hasil  $F_{hitung} 240,132 > F_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikansi 0.000 (sig  $\alpha < 0,05$ ). Hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja, dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompensasi pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Berdasarkan hasil uji parial menunjukkan bahwa kondisi mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT. Spinmill Indah Industry Tangerang bahwasanya kondisi Pelatihan dan pemberian kompensasi berjalan dengan baik, namun memang tingkat pemberian kompensasi terasa lebih dominan terlihat dibandingkan dengan kondisi pelatihan. Dan hal itu dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Spinmill Indah Industry Tangerang adalah kompensasi dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4.046 dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  pelatihan memperoleh nilai sebesar 2.884, artinya pelatihan dan kompensasi PT. Spinmill Indah Industry sudah dilaksanakan dengan baik.

4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Pelatihan Dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji simultan (F) yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar 240,132 dan nilai signifikansi 0,000 pada taraf signifikansi 5% dimana  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi antara variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,941 diinterpretasikan bahwa hubungan Pelatihan dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat. Presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi berganda pada nilai R square sebesar 0,886. Hal ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan adalah 88,2 %, sedangkan sisanya 11,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

### simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang, Banten, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan bentuk kebijakan pelatihan pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Berdasarkan hasil uji parial mau pun uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada PT. Spinmill Indah Industry. Pada uji parsial Pelatihan nilai sig 0,005. Nilai sig sepadan dengan nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,884 dengan  $t_{tabel} = 1,997$  (df 64-3 = 61 dengan signifikansi 0,05). Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (Pelatihan) memiliki kontribusi terhadap Y (Kinerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  mempunyai hubungan yang searah arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta pada hasil uji simultan didapatkan hasil  $F_{hitung} 240,132 > F_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikansi 0.005 (sig  $\alpha < 0,05$ ). Hal ini menyatakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja, dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Untuk mendeskripsikan bentuk kebijakan kompensasi pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Berdasarkan hasil uji parial mau pun uji simultan menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja di PT. Spinmill Indah Industry Tangerang. Pada uji parsial Kompensasi terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai *probabilitas* 0,05, atau nilai  $0,000 < ,05$ , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Variabel  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,884 dengan  $t_{tabel} = 1,997$  (df 64-3=61 dengan signifikansi 0,05). Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  (Kompensasi) memiliki kontribusi terhadap Y (Kinerja). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel  $X_2$  mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan variabel Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta pada hasil uji simultan didapatkan hasil  $F_{hitung} 240,132 > F_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikansi 0.000 (sig  $\alpha < 0,05$ ). Hal ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh simultan terhadap variabel Kinerja, dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompensasi pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Berdasarkan hasil uji paraisal menunjukkan bahwa kondisi mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT. Spinmill Indah Industry Tangerang bahwasanya kondisi Pelatihan dan pemberian kompensasi berjalan dengan baik, namun memang tingkat pemberian kompensasi terasa lebih dominan terlihat dibandingkan dengan kondisi pelatihan. Dan hal itu dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian secara parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Spinmill Indah Industry Tangerang adalah kompensasi dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4.046 dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  pelatihan memperoleh nilai sebesar 2.884, artinya pelatihan dan kompensasi PT. Spinmill Indah Industry sudah dilaksanakan dengan baik.

4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry Tangerang.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Pelatihan Dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji simultan (F) yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar 240,132 dan nilai signifikansi 0,000 pada taraf signifikansi 5% dimana  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis korelasi berganda diperoleh koefisien korelasi antara variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,941 diinterpretasikan bahwa hubungan Pelatihan dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sangat kuat. Presentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh hasil analisis korelasi berganda pada nilai R square sebesar 0,886. Hal ini menjelaskan bahwa besarnya pengaruh Pelatihan dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan adalah 88,2 %, sedangkan sisanya 11,8 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model regresi.

## **Implikasi**

1. Implikasi Teoritis

Pelatihan dan Kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini teori-teori tersebut dapat dibuktikan, yaitu pelatihan dan kompensasi dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini telah membuktikan bahwa Pelatihan dan Kompensasi berhubungan dengan kinerja. Kinerja karyawan di PT. Spinmill Indah Industry, memiliki peranan penting dalam pelatihan dan kompensasi. Adanya pelatihan dan kompensasi memiliki dampak dalam kinerja karyawan. Kinerja akan merubah etos kerja karyawan dan akan meningkatkan produktivitas.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, maka penelitian ini mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan seharusnya tidak mengacu pada pelatihan dan kompensasi saja, melainkan dapat memberikan faktor-faktor lain yang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya memberikan pelatihan yang baik dan memfasilitasi alat kerja karyawan agar berkerja dengan efektif dan efisien.
2. Menyatakan bahwa kompensasi harus lebih diutamakan karna menyangkut kinerja karyawan, apabila kurangnya respon terhadap kompensasi yang ada akan membuat para karyawan kurang bersemangat dan kurang etos dalam bekerja.
3. Menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas yang telah diberikan seperti pelatihan dan kompensasi dan harus dijaga dan dipertahankan seterusnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2018. *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*, PT Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Edisi Refisi.
- Henry, Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkuprawira,S, dan A.V. Hubeis, 2007*manajemen mutu sumber daya manusia*.Bogor. Ghaila Indonesia.
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfa Beta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins.2016. *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*.Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-9. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiono.2017. *Metodologi penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV.Alfabeta
- Sujarweni,wiranta. 2015. *Metodologi penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.