

PENELITIAN MANDIRI

Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Usaha Ekonomi Kreatif

(Kasus pada beberapa usaha penjahit pakaian di Bekasi Selatan)



Disusun Oleh :

Ir. Arni Kurniati, MM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOROBUDUR**

JAKARTA, 2022

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR PENELITIAN**

1	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Usaha Ekonomi (Kasus Pada Beberapa Usaha Penjahit Pakaian di Bekasi Selatan)
2	Ketua Peneliti :	
	a. Nama	Ir. Arni Kurniati, MM
	b. NIDN	0009036801
	c. Jenis Kelamin	Perempuan
	d. Pangkat/Golongan/NIP	IIIc / 196803092005012002
	e. Jabatan Fungsional	Lektor
	f. Fakultas/Program Studi	Ekonomi/Manajemen
	g. Bidang Ilmu yang diteliti	Manajemen
3	Jumlah Tim Peneliti	1 (satu) Orang
4	Lokasi Penelitian	Bekasi
5	Jangka Waktu Penelitian	6 (enam) bulan
6	Biaya diperlukan	Rp. 22.000.000,-
7	Sumber Dana	Perguruan Tinggi

Jakarta, 8 Maret 2022

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Prof. Dr. Wahyu Murti, SE., MM

Peneliti,


Ir. Arni Kurniati, MM.

Mengetahui :

Lembaga Penelitian & Pengabdian Masyarakat
Universitas Borobudur
Ketua,



Evi Syafriada Nasution, S.Psi., M.Psi

Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan kerja pada Usaha Ekonomi Kreatif

(Kasus pada beberapa usaha penjahit pakaian di Bekasi Selatan)

Ir. Arni Kurniati, MM.

Abstract

This study aims to determine the effect of Compensation and Job Characteristics on job satisfaction in several tailoring businesses in Bekasi. The data used in this study are primary data collected from the results of questionnaires distributed to employees who work on sewing activities. The data processing method uses the Multiple Linear Regression analysis method with the help of the SPSS software analysis tool version 19.0. The statistical test in this study uses the Multiple Linear Regression Test. The results showed that simultaneously the Compensation and Job Characteristics variables had a significant effect on job satisfaction with a value of 85%, which means that the two variables X1 compensation and X2 job characteristics had an effect of 85% on the Y variable with a significance number of $0.000 < 0.05$, which means 15% explained by other variables outside the study. The results of this study indicate that partially shows the number 0.367 on the Compensation variable and the number 0.380 on the Job Characteristics variable on job satisfaction which indicates that it has a strong influence between compensation and job characteristics on employees in several tailoring business.

Keywords: Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan kerja.

1. Pendahuluan

Pada saat ini sejalan dengan berkembangannya ekonomi global dengan pasar bebas, suatu usaha tidak akan bisa menghindari adanya paradigma persaingan diantara usaha mikro yang lainnya. Usaha mikro yang ingin berkembang harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Kondisi tersebut menuntut usaha mikro, kecil dan menengah untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Peningkatan kualitas produk/jasa, pelayanan, biaya dan sumber daya manusia yang profesional merupakan aspek yang harus menjadi keunggulan dari para pelaku usaha. Dengan demikian maka sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya, dan para pelaku usaha kecil harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan para pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya. Jika kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dari tempat kerjanya, maka pegawai akan merasa puas menjadi bagian dari usaha tersebut. Tentu sesuai dengan dimana mereka bekerja. Hal ini tidak terkecuali dalam jangka panjang akan berimplikasi positif terhadap pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah.

Bentuk usaha menjahit pakaian yang banyak tersebar di beberapa ruas jalan sempit maupun jalan raya, merupakan sebuah usaha inovatif dari para pelaku usaha kecil untuk meningkatkan pendapatan dan dapat merekrut para pegawai yang jika dilihat dari Pendidikan, banyak yang punya Pendidikan rendah namun mereka mempunyai cita-cita dan pemikiran yang cukup inovatif dalam mengembangkan usaha, ditengah-tengah persaingan para modista besar. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, para pemilik usaha jahit menjahit pakaian ini, telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran pegawainya misalnya dengan memperhatikan kompensasi harian yang dibayarkan dan ada juga yang menggunakan kompensasi bayar bulanan, selain itu juga dengan menjalankan system rotasi dan mutasi dalam pekerjaan yang baik, dan dapat disebut dalam kategori karakteristik pekerjaan serta keahlian yang berbeda. Namun demikian, dalam kenyatannya masih timbul ketidakpuasan yang tercermin dari adanya pegawai yang sering keluar dengan salah satu tuntutan adalah perbaikan hidup dalam keseharian. Berdasarkan pemikiran inilah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada usaha mikro kecil dan menengah. Oleh karena itu berdasarkan hal tersebut, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada usaha ekonomi kreatif??
- b. Apakah kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada usaha ekonomi kreatif?
- c. Apakah karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada usaha ekonomi kreatif?

2. Landasan teori

Menurut Robbin (2003) kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Ting dan Yuan (1997), mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai diantaranya dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik individu erat kaitannya dengan karakteristik personal pegawai yang menyangkut kebutuhan-kebutuhannya untuk berkembang, sedangkan karakteristik pekerjaan erat kaitannya dengan sistem rancang kerja yang ada di perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian Tin dan Yuan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang meliputi kejelasan tugas, signifikansi tugas dan pemanfaatan keterampilan secara konsistensi kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari diperkerjanya pegawai itu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139). Terdapat Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam

sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Menurut Stephen Robbins (1996:208), teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dalam Simamora, (2004:129) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Variasi keterampilan adalah tingkat dimana seseorang perlu menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. pekerjaan yang mempunyai keragaman tinggi ini akan membuat pegawai menggunakan beberapa keterampilan dan bakat untuk menyelesaikan tugasnya.

Pekerjaan yang beragam dipandang lebih menantang karena mencakup bebrapa jenis pekerjaan. pekerjaan seperti ini akan menghilangkan rasa kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. selain itu keragaman keterampilan akan menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar bagi para pekerja, karena para pekerja dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainan dengan cara yang berbeda. Dari beberapa teori maka penulis menyampaikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada usaha ekonomi kreatif.
- b. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada usaha ekonomi kreatif.
- c. Terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada usaha ekonomi kreatif.

3. Metode Analisis

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2005:32) adalah merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data primer yaitu data kualitatif yang telah melalui proses menjadi kuantitatif, melalui penyebaran instrumen penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan atau tidak signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti, dengan metode analisis regresi berganda. Dilakukan juga uji asumsi klasik sebagai kelayakan model untuk mengetahui apakah model ini layak atau tidak untuk diteruskan pada penelitian ini, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Sedangkan model penelitian yaitu: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ yang menyatakan $Y =$ kepuasan kerja, $x_1 =$ kompensasi, $x_2 =$ karakteristik pekerjaan, dan $b =$ koefisien beta dari x_1 dan x_2 .

4. Hasil dan pembahasan

Analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *Statistics for Products and Services Solution (SPSS For Windows) Release 19.0*, didapat hasil sebagai berikut: Tabel 4.1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
(Constant)	5,207	1,725		3,018	,003			
1 Kompensasi	,367	,049	,519	7,473	,000	,790	,615	,401
Karakteristik Pekerjaan	,380	,061	,429	6,178	,000	,757	,541	,332

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 5,207 + 0,367X_1 + 0,380X_2 + e$$

(7,473) (6,178)

Dimana :

Y = Variabel kepuasan kerja

X₁ = Variabel kompensasi

X₂ = Variabel karakteristik pekerjaan

Hasil persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa :

- Nilai konstanta adalah 5,207 yang mengandung arti bahwa total skor kepuasan kerja pegawai sebesar 5,207, jika skor X1 dan X2 = 0.
- Nilai koefisien X1 sebesar 0,367, artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel kompensasi akan meningkatkan skor kepuasan kerja pegawai sebesar 0,367.
- Nilai koefisien X2 sebesar 0,380, artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel karakteristik pekerjaan akan meningkatkan skor kepuasan kerja pegawai sebesar 0,380.

Analisis Korelasi

Analisis Korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan statistik komputer, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Analisis Korelasi
Correlations**

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Karakteristik Pekerjaan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1,000	,790	,757
	Kompensasi	,790	1,000	,634
	Karakteristik Pekerjaan	,757	,634	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	,000	,000
	Kompensasi	,000	.	,000
	Karakteristik Pekerjaan	,000	,000	.
N	Kepuasan Kerja	95	95	95
	Kompensasi	95	95	95
	Karakteristik Pekerjaan	95	95	95

Sumber : Olahdata

Berdasarkan hasil analisa korelasi antara kompensasi (X1) dengan kepuasan kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,790, ini berarti hubungan (korelasi) yang terjadi adalah kuat antara kedua variabel tersebut. Positifnya nilai koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya pemberian kompensasi pada pegawai, maka akan semakin meningkat kepuasan pegawai perusahaan yang bersangkutan. Sementara itu, nilai koefisien korelasi antara karakteristik pekerjaan (X2) dengan kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,757, ini berarti hubungan yang terjadi adalah kuat hal ini berarti bahwa baiknya karakteristik pekerjaan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Analisis Koefisiensi Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0 di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,729	3,16353

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, karakteristik pekerjaan.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel summary di atas di dapat nilai R-Square sebesar 73.5%, menunjukkan bahwa pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 73.5% dan sisanya sebesar 26.5%. Selain dicari nilai koefisien determinasi (Kd) seperti di atas, perlu juga diketahui koefisien parsialnya untuk mengetahui sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan perhitungan dengan cara mengalikan beta dengan zero order diperoleh r^2 parsial sebagai berikut :

Kompensasi = $0,519 \times 0,790 \times 100\% = 41\%$

Karakteristik pekerjaan = $0,429 \times 0,757 \times 100\% = 32,5\%$

Berdasarkan hasil penghitungan koefisien determinasi secara parsial, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi yang memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan karakteristik pekerjaan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji F dan uji t.

Secara Simultan

Untuk menguji keberartian pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, akan digunakan uji-F. Diketahui F-tabel pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $V1 = 2$; $V2 = (95-2-1 = 92)$ atau didapat nilai F_{tabel} pada taraf keyakinan 5% sebesar 2,70, sedangkan nilai F_{hitung} dapat dilihat pada Tabel ANOVA berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2549,859	2	1274,930	127,392	,000 ^b
Residual	920,730	92	10,008		
Total	3470,589	94			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi
Sumber : Olahdata

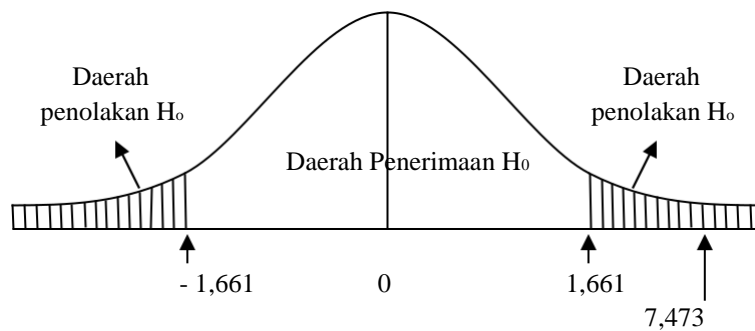
Berdasarkan Tabel Anova didapat $F_{hitung} = 127,392$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ dan nilai probabilitasnya (Sig) 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis yang menyatakan kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

Secara Parsial

Untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel tidak bebas digunakan uji-t. Adapun kriteria pengujiannya adalah bila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , maka hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan $\alpha = 5$ persen. Sebaliknya bila t_{hitung} lebih kecil daripada t_{tabel} , berarti masing-masing variabel independen secara parsial, tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.33 dan dijelaskan serbagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.1 didapat nilai t_{hitung} sebesar 7,473 dengan nilai t_{tabel} pada taraf keyakinan 5% sebesar 1,661, karena t_{hitung} (7,473) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,661) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (H_0) dan menerima hipotesis penelitian (H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.1

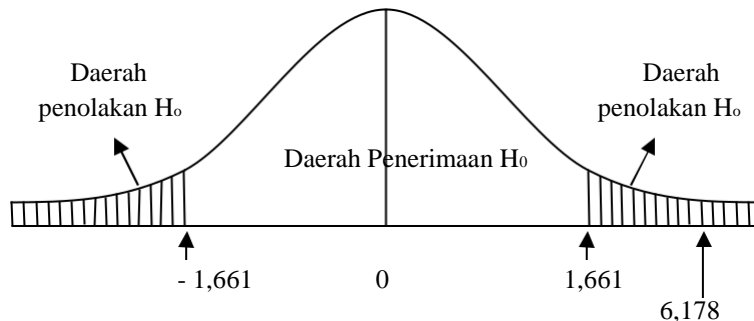
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Dengan Uji Dua Pihak

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh didaerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.1 didapat nilai t_{hitung} sebesar 6,178 dengan nilai t_{tabel} pada taraf keyakinan 5% sebesar 1,661, karena t_{hitung} (6,178) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,661) maka pada

tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (H_0) dan menerima hipotesis penelitian (H_a), sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:



Gambar 4.2
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Dengan Uji Dua Pihak

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai t_{hitung} jatuh didaerah penolakan H_0 yang berarti adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan kedalam beberapa point penting diantaranya adalah sebagai berikut.

- Kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 73,5%. Nilai ini tentu menjadi nilai yang berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai sudah merasa puas dalam bekerja tentu akan menghasilkan kualitas kerja yang bagus juga.
- Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu memiliki nilai sebesar 41% dengan nilai t_{hitung} (7,473) nilai yang lebih besar dari t_{tabel} (1,661) maka dapat disimpulkan berpengaruh signifikan.
- Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu memiliki nilai sebesar 32,5% dengan nilai t_{hitung} (6,178) nilai yang lebih besar dari t_{tabel} (1,661) maka dapat disimpulkan berpengaruh signifikan.

Daftar Pustaka

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.

Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

- Husein Umar. 2003. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. 2005 *Organizational Behavior*. 8th Edition McGraw-Hill. International Edition. Management Series. New York.
- Malayu SP, Hasibuan. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Yogyakarta : BPFE.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, *et al.* 1995. *Management: Concepts and Practices*. Fourth edition. Allyn and Bacon, Inc. Boston.
- Pb, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta : Oryza.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Muhammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. edisi Ke 6. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2008. *Statistik untuk Penelitian*. edisi Ke 13. Bandung : Alfabeta, Bandung
- _____. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Umi Narimawati, 2010. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia “Aplikasi Contoh dan Perhitungannya”* Agung Media: Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Grafindo.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGraw-Hill, Inc., USA.

Wexley, Kenneth N. and Gary A. Yulk. 1992. *Leadership in Organization*. 5th ed. Upper Saddle River. Prentice-Hall, New Jersey.

Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.