

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung

Oleh:

Denok Eliana Manda Mubtadiin*

Achmad Agus Priyono**

Eris Dianawati***

elianadenok@gmail.com

Abstract

This research was conducted at Timbul Jaya Tulungagung Company. The type of research used is quantitative with the method of distributing questionnaires. The sample used is 59 respondents who are all employees of Timbul Jaya Tulungagung Company. The data analysis method used in this research is instrument test, multiple linear analysis, classical assumption test, f test, t test, and determination test using SPSS tool. The variables used in this study are work productivity variables (dependent variable) while the independent variables are compensation and motivation.

The results of this study conclude that the compensation variable has an effect on employee work productivity, motivation has an effect on employee work productivity. Compensation and motivation have a simultaneous effect on employee productivity.

Keywords: *Compensation, Motivation, and Employee Work Productivity.*

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Pada masa sekarang ini perkembangan ekonomi sangat pesat, dimana perusahaan harus membentuk produktivitas karyawan yang baik guna mencapai keberhasilan yang diinginkan. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Pencapaian bisnis tidak hanya berpegang pada kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga pada orang yang mempunyai tanggungjawab pekerjaan tersebut. Keberhasilan organisasi dapat dipengaruhi oleh produktivitas individu para karyawannya. Setiap organisasi atau bisnis harus selalu berusaha membuat produktivitas karyawan yang baik dengan harapan keinginan perusahaan dapat tercapai.

Sedarmayanti, (2001,82) mengatakan “Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada adanya”. Menggunakan keahlian atau semua kemungkinan untuk mencapai kreativitas.

Dalam oprasionalnya perusahaan pasti mengalami beberapa faktor kendala yang harus di perhatikan. Faktor kendala yang pertama adalah kompensasi. Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Alasan utama seseorang bekerja secara maksimal agar mendapat timbal balik kompensasi yang sesuai atas apa yang dikerjakan. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk antara lain gaji atau upah dan insentif. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi juga berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

Nawawi, (1997, 315) Kompensasi bagi suatu organisasi atau perusahaan dapat diartikan sebagai imbal balik bagi pekerja yang memberikan jasa atau tenaga untuk mencapai tujuannya melalui suatu kegiatan yang disebut pekerjaan. Kompensasi juga dapat dikatakan bahwa pekerjaan

harus dilaksanakan dengan cara yang relevan, maka dapat berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Kaitannya dengan kompensasi faktor kendala kedua adalah motivasi. Motivasi ini begitu sangat penting untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan. Bagaimana para atasan mampu memotivasi dan mendongkrak semangat para karyawan agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Kedua kendala tersebut harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Hasibuan, (2017, 141) motivasi merupakan hal yang bisa membangkitkan, memberi semangat, dan mendukung perilaku manusia, sehingga keinginan dalam bekerja keras dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan dorongan dalam mencapai tujuan karena dipengaruhi oleh keadaan dalam pribadi seseorang atau kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Berdasarkan observasi terdapat beberapa fenomena permasalahan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya yaitu dari kurangnya kompensasi yang diberikan pada karyawan dikarenakan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan. kompensasi yang diberikan harus sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan pada karyawan. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang baik.

Permasalahan yang selanjutnya terdapat pada motivasi, dimana kurangnya pimpinan dalam memotivasi karyawan, pemberian motivasi oleh pimpinan yang intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan meskipun kemampuan karyawan dapat bekerja dengan baik dan cara yang tepat, tetapi tanpa motivasi dari pimpinan kepada bawahan, pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik, karena motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai keberhasilan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.
2. Untuk memahami dan menganalisa pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.

Tinjauan Teori Produktivitas

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017, 100) Produktivitas kerja adalah perilaku mental. Sikap mental yg selalu mencari pembenaran terhadap apa yg telah dilakukan atau yang telah

dikerjakan. Suatu keyakinan bahwa dapat bekerja lebih baik dan lebih akurat hari ini dan untuk hari esok yang lebih baik dari kemarin. Adapun indikator menurut Sutrisno, (2017, 109) :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Keterampilan karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme di tempat kerja. Ini memberikan kekuatan untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang telah dicapai. Hasilnya adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh mereka yang melakukannya dan mereka yang menikmati hasil pekerjaannya. Manfaat produktivitas tenaga kerja bagi semua orang yang terlibat dalam pekerjaan.

3. Semangat Bekerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Etos kerja tercermin dalam etos kerja, dan hasil yang dicapai satu hari lebih lambat dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Upaya pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang Anda hadapi. Semakin kuat tantangannya, semakin kuat semangat kemajuannya. Sehingga harapan untuk menjadi lebih baik dapat menjadi dampak keinginan meningkatkan kemampuan karyawan.

5. Quality atau mutu

Usaha untuk meningkatkan kualitas demi hari sebelumnya. Kualitas dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang menunjukkan kualitas kerja seseorang. Dapat ditunjukkan dengan memberikan kualitas kerja terbaik, sehingga bermanfaat bagi perusahaan.

6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya yang dikerahkan. Opini input dan output merupakan salah satu aspek produktivitas yang berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan.

Kompensasi

Hasibuan, (2017, 119) Kompensasi dapat dikatakan sebagai penghasilan berupa uang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menetapkan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan berbakat.

Selain itu, sistem kompensasi perusahaan mempengaruhi kinerja strategis. Adapun indikator menurut Hasibuan, (2017, 4) adalah :

a. Asuransi

Asuransi merupakan fasilitas yang diberikan kepada karyawan berupa kesehatan dan jiwa.

b. Gaji

Gaji yang sering digunakan untuk pekerja manufaktur dan pemeliharaan. Gaji biasanya diterapkan pada tingkat pembayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

c. Bonus

Bonus merupakan hadiah atau gaji untuk para pekerja yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Tunjangan

Pemberian fasilitas bagi para pekerja yang di tanggung perusahaan seperti liburan, kendaraan, dan tunjangan hari raya.

Motivasi

Menurut Mangkunegara, (2017, 87) motivasi memiliki arti penting adalah :

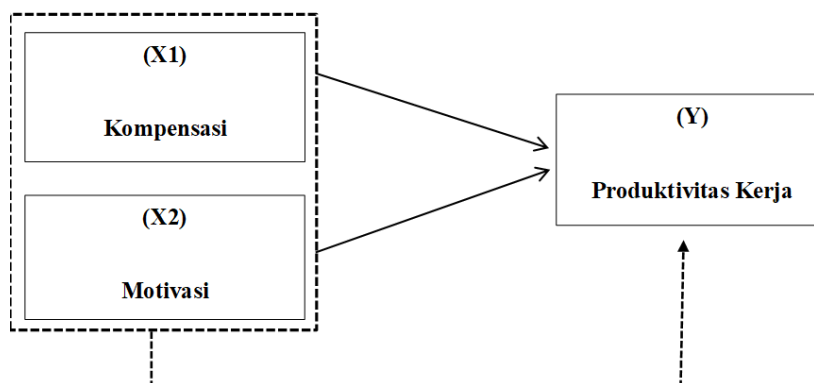
1. Motivasi untuk berprestasi
Motivasi untuk berprestasi adalah keinginan untuk unggul atau berusaha untuk mencapai kesuksesan. Ciri- ciri untuk menunjukkan tujuan motivasi untuk berprestasi adalah bersedia mengambil akibat yang bisa terjadi tinggi, berkeinginan mendapatkan imbal balik pekerjaan yang telah dilakukan, dan berharap untuk menjadi seseorang yang bertanggung jawab dalam memecahkan masalah.
2. Motivasi untuk berkuasa
Motivasi untuk berkuasa adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku seperti orang yang tidak dipaksa untuk melakukan keinginannya dengan cara ini atau dalam beberapa bentuk ekspresi oleh individu terhadap mengontrol dan mempengaruhi orang lain. Motivasi untuk berkuasa berkaitan erat dengan kebutuhan akan kekuasaan mendekati posisi kepemimpinan.
3. Motivasi untuk bersahabat
Motivasi untuk bersahabat adalah motivasi untuk menginginkan hubungan individu yang baik dan ramah. Untuk mencerminkan rasa untuk memiliki hubungan yang erat, kerjasama, persahabatan oleh para pihak berbeda. Orang dengan permintaan keanggotaan yang tinggi pada umumnya berhasil dalam pekerjaan yang membutuhkan tingkat interaksi sosial yang tinggi.

Adapun indikator menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara, (2017, 101-102) :

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis: makanan, minuman, perlindungan fisik, pernapasan dan kebutuhan gender.
2. Keinginan rasa aman
Melindungi diri dari bahaya, konflik dan lingkungan
3. Rasa ingin dimiliki
Kebutuhan untuk diterima, berinteraksi dan dicintai dalam suatu kelompok
4. Kebutuhan harga diri
Rasa dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Keinginan akan aktualisasi diri
Aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan dan potensi.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang telah di jabarkan diatas, maka di susun kerangka konseptual dalam penelitian yaitu sebagai berikut:



Hipotesis

- H₁ : Kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja secara parsial dan positif
H₂ : Motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja.
H₃ : Kompensasi dan motivasi memiliki hasil dapat berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Arikunto (2013, 21) pengumpulan data yang berupa angka yang bersumber dari laporan yang ada pada perusahaan yang nantinya akan diolah dan diambil suatu kesimpulan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan Timbul Jaya yang beralmatkan di LK 04, Gentengan RT/01 RW/02, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada waktu bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022.

Populasi dan Sampel Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. Bahri, (2018, 49) populasi ialah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu.

Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah 59 karyawan perusahaan Timbul Jaya Tulungagung. Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono, (2016, 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel bebas (Independent Variable)
Variable bebas merupakan tipe variable yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variable lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi.
2. Variabel terikat (Dependent Variable)
Variable terikat adalah variable yang keberadaanya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen tersebut valid atau tidak valid dengan level signifikan 5% atau 0,05. Maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel Kompensasi, Motivasi dan Produktivitas dengan nilai signifikan $0.00 < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau reliabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar $> 0,60$ maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil $< 0,60$ maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Maka dapat diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's alpha* (α) variabel kompensasi, motivasi dan produktivitas $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Penelitian ini uji normalitas digunakan metode Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov. Apabila Asymp. Sig $> 0,05$ maka model regresi data dikatakan normal. diketahui seluruh variabel Asymp. Sig dengan nilai $0,579 > 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi pada variabel bebas. Jika nilai tolerance-nya $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Maka dari hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui :

1. Pengujian multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi pada variabel bebas. Jika nilai tolerance-nya $> 0,01$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Kompensasi dengan nilai VIF sebesar $1,996 < 10$ dan nilai tolerance $0,501$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Motivasi dengan nilai VIF sebesar $1,996 < 10$ dan nilai tolerance $0,501$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi heterokedastisitas atau tidaknya maka menggunakan uji *gleser*. Uji *gleser* berguna untuk meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Dikatakan signifikan apabila nilai variabel independen dengan residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Maka dari hasil pengujian menunjukkan bahwa :

1. Variabel kompensasi $0,111 > 0,05$ tidak terjadi heterokedastisitas.
2. Variabel motivasi $0,101 > 0,05$ tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), terhadap variabel dependen produktivitas (Y). Dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,658 + X_1 + X_2 + e$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah $2,658$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, dan motivasi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar $0,835$ hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,415 hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Pada uji ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara parsial atau individu terhadap variabel dependen produktivitas (Y). Maka dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa :

1. Kompensai (X1)

Diketahui bahwa nilai t 7,907 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

2. Motivasi (X2)

Diketahui bahwa nilai t 5,099 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,838 atau 83,8%. Hal ini menunjukkan 83,8% yang artinya variabel dependen (produktivitas) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi dan motivasi). Dan sisanya 16,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji F yang telah didapat maka dapat dinyatakan bahwa nilai dari Uji F $145,164 < \text{sig } 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung dapat mewujudkan produktivitas kerja karyawan yang dapat membuat perusahaan lebih meningkat karena kompensasi yang dimiliki perusahaan dapat memberikan fasilitas yang baik bagi pekerja. Perusahaan di Timbul Jaya Tulungagung juga dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan mengikuti prosedur perusahaan.

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t yang telah di dapat maka dapat dinyatakan bahwa nilai t 7,907 dengan nilai sig $0.000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel produktivitas.

Penelitian ini sejalan dengan pemikiran menurut para ahli yaitu, Yuliannisa (2018), Zuchri Abdussamad (2014), Santoni dan Sauna (2018), Agustini dan Dewi (2018), Fitrianti dan Prasetyo (2018), Mahfud (2018), Alimuddin (2012), Purwanto (2016), Suwati (2013) dengan hasil kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan pemikiran Hamali (2013) karena pada penelitian tersebut tidak membahas tentang variabel kompensasi.

Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t yang telah didapat dapat dinyatakan bahwa nilai t 5,099 dengan nilai sig $0.000 < 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas.

Penelitian ini sejalan dengan pemikiran menurut para ahli yaitu, Yuliannisa (2018), Santoni dan Sauna (2018), Agustini dan Dewi (2018), Mahfud (2018), Hamali (2013), Purwanto (2016) dengan hasil penelitian yaitu motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan Zuchri Abdussamad (2014), Fitrianti (2018), Alimuddin (2012) karena pada penelitian tersebut tidak membahas tentang variabel motivasi, sedangkan dengan penelitian Suwati (2013) yang diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan pengujian pada uji F dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.
- b. Berdasarkan pengujian pada uji t dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.
- c. Berdasarkan pengujian pada uji t dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Timbul Jaya Tulungagung.

Keterbatasan

Penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

- a. Keterbatasan pada penelitian ini hanya dilaksanakan pada perusahaan Timbul Jaya dan hanya menggunakan variabel kompensasi dan motivasi.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan 59 responden.

Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan
Pimpinan perusahaan Timbul Jaya Tulungagung harus memperhatikan kembali kompensasi dan motivasi untuk kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, sehingga produktivitas karyawan dapat memenuhi prosedur perusahaan. Sehingga perusahaan dapat terus bersaing dengan perusahaan sejenisnya.
- b. Bagi peneliti
Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya dan dapat menambahkan jumlah responden.

Daftar Pustaka

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: Andi.
Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
Nawawi, Handari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang*



Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Mnausia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Denok Eliana* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Achmad Agus Priyono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eris Dianawati*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma