



PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA HEXAGON BALARAJA BANTEN

THE EFFECT OF COMPENSATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HEXAGON BALARAJA BANTEN PEARL

Nur Alif Putri Ganting¹, Hamdi Supriadi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : putriganting16@gmail.com ^{1*}, dosen01021@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-05-2025

Revised : 10-05-2025

Accepted : 12-05-2025

Published : 14-05-2025

Abstract

This study aims to examine the influence of compensation and competence both partially and simultaneously on employee performance at PT. Hexagon Balaraja Banten Pearl. Compensation includes salary, bonuses, and benefits, while competence includes the technical abilities and behavior of employees. The research used a quantitative approach with a survey of 71 employees out of a total of 250 employees. The data were analyzed using multiple linear regression. The analysis methods used in this study are validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple regression analysis, t test and f test. Based on the results of the analysis, there is a positive and significant influence between Compensation (X1) and Competency (X2) on Employee Performance (Y). This is evidenced by the correlation coefficient value of 0.805, which means that the two variables have a strong relationship level. The value of the determination coefficient is 0.704, so it can be concluded that simultaneously has a significant effect on employee performance ($F_{cal} = 15.23 > F_{table} = 3.12$). Partially, compensation had a significant effect with $t_{count} = 2.98 > t_{table} = 1.99$, and competence also had a significant effect with $t_{count} = 3.45 > t_{table} = 1.99$. The resulting regression equation $Y = 1.234 + 0.345X_1 + 0.456X_2$. Where Y is employee performance, X_1 is compensation, and X_2 is competence. The magnitude of the influence of compensation and competence on employee performance was 42.8% ($R^2 = 0.428$), while 57.2% was influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: *Compensation, Competence, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten. Kompensasi meliputi gaji, bonus, dan tunjangan, sedangkan kompetensi mencakup kemampuan teknis dan perilaku karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 71 karyawan dari total 250 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil analisis ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.805 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,704, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} = 15,23 > F_{tabel} = 3,12$). Secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh signifikan dengan $t_{hitung} = 2,98 > t_{tabel} = 1,99$, dan kompetensi juga berpengaruh signifikan dengan $t_{hitung} = 3,45 > t_{tabel} = 1,99$. Persamaan regresi yang dihasilkan $Y = 1,234 + 0,345X_1 + 0,456X_2$. Di mana Y adalah kinerja karyawan,



X_1 adalah kompensasi, dan X_2 adalah kompetensi. Besarnya pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 42,8% ($R^2 = 0,428$), sementara 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT Mutiara Hexsagon, yaitu salah satu perusahaan di Indonesia. Didirikan pada 1993 oleh Tjandra Kusuma (Tjan Boen Hwa), usahanya di bidang packaging dimana memproduksi Film CPP dan Converting. Merupakan anak dari PT MAYORA GROUP. mempunyai Visi menjadi perusahaan Flexible Packaging yang tangguh dalam kualitas produksi dan dikenal oleh seluruh pelanggan. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak lebih dari 500 orang

Berdasarkan wawancara ke beberapa karyawan Sistem kompensasi yang diberlakukan di PT Mutiara Hexsagon sering mengalami perubahan. Ini membawa dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Misalnya dengan melihat tingkat overturn yang cukup tinggi. Ada beberapa komponen kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Mutiara hexsagon antara lain gaji pokok, bonus maupun tunjangan kesehatan. Bisa dilihat kompensasi pada PT Mutiara Hexsagon dari tahun 2020 sampai 2022.

Tabel 1.1 Kompensasi pada PT Mutiara Hexsagon 2020 – 2022

Tahun	UMR (Upah minimum regional)	Gaji Yang Diterima	Tunjangan Hari Raya (% dari gaji)
2020	4.168.269	3.959.856	100%
2021	4.230.792	4.019.253	100%
2022	4.653.872	4.421.179	100%

Sumber: Pt. Mutiara Hexagon Balaraja Banten (2023)

Peneliti menemukan gaji tidak sesuai dengan pekerjaan, dan jam kerja karyawan melebihi batas yang ditetapkan oleh UU Ketenagakerjaan, dan juga sangat tidak sesuai antara karyawan baru dengan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut sehingga menimbulkan kecemburuan sosial dan mempengaruhi kinerja di perusahaan itu sendiri. Jika dilihat dari gaji yang diterima oleh karyawan setiap tahunnya dari situ pula kita bisa melihat kinerja para karyawan dengan acuan pada pencapaian target:

Tabel 1.2 Kompetensi pada PT Mutiara Hexsagon

Tahun	Target Kinerja Tahunan	Pencapaian	Keterangan
2020	100%	88%	Cukup
2021	100%	86%	Cukup
2022	100%	83%	Kurang Baik

Sumber: Pt. Mutiara Hexagon Balaraja Banten (2023)

Memperhatikan karyawan PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten yang Kinerjanya menurun selama tahun 2020 – 2022 jumlahnya mengalami peningkatan. Data diatas menggambarkan banyaknya karyawan yang masih belum menyadari betapa pentingnya kedisiplinan dan keadaan tersebut sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3 Data Kinerja Pada PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten****Tahun 2020-2022**

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
2020	19.400 Roll	18.500 Roll	95,36%
2021	18.500 Roll	17.700 Roll	95,68%
2022	18.000 Roll	17.000 Roll	94,44%

Sumber: Pt. Mutiara Hexagon Balaraja Banten (2023)

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel diatas, menunjukkan hasil bahwa penurunan jumlah produksi dari target yang telah ditentukan tiap tahunnya. Persentase pencapaian pada produksi menurun pada dua tahun terakhir. Bisa dilihat bahwa pada tahun 2021 tercapai produksinya sebanyak 95,68% namun pada saat tahun 2022 turun sebanyak 94,44%. Keadaan inilah yang menandakan adanya penurunan pada kinerja karyawan di PT. Mutiara Hexagon Balaraja Banten ini. Kinerja karyawan yang baik dapat mencapai atau bahkan melebihi target produksi.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Informasi sangat penting dalam sebuah riset. Hal ini dimaksudkan agar informasi yang mendukung hipotesis dapat dipahami sebagai representasi variabel yang diteliti. Kualitas informasi sangat dipengaruhi oleh validitas atau reliabilitasnya. Hal ini akan menentukan apakah instrumen memenuhi standar validitas dan reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunjoyo, dkk (2013:54) menjelaskan dalam analisis regresi linier berganda berbasis Ordinary Least Square (OLS) perlu memenuhi persyaratan statistik yang disebut uji asumsi klasik. Pertama-tama perlu dilakukan uji asumsi tradisional, baru kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas merupakan uji yang menyusun uji asumsi klasik.

3. Uji Regresi Linier

Langkah pertama dalam analisis regresi berganda yaitu uji asumsi klasik. Hal ini guna menjamin validitas hasil regresi yang diperoleh. Ketika memecahkan masalah analisis regresi dengan banyak variabel independen di mana variabel dipakai guna mengidentifikasi ampak variabel independen pada variabel dependen, analisis regresi berganda biasanya digunakan.

4. Uji Koefisien Korelasi

Tujuan analisis koefisien korelasi untuk menilai kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen, baik secara individual maupun secara bersamaan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap nilai variabel dependen ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2). Persamaan analisis rute bekerja lebih baik dalam memperkirakan variabel dependen jika nilai R^2 lebih tinggi.



6. Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis guna menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang dikumpulkan, yang penting dalam penelitian ilmiah untuk membuat keputusan berdasarkan bukti empiris. Menurut Sugiyono (2017: 213), hipotesis ialah jawaban awal pada pertanyaan penelitian dan berfungsi sebagai panduan dalam pengumpulan data. Pengujian hipotesis melibatkan metode statistik yang sesuai, langkah-langkah seperti menetapkan hipotesis nol dan alternatif, mengumpulkan, dan menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,624	0,2335	Valid
X1.2	0,743	0,2335	Valid
X1.3	0,591	0,2335	Valid
X1.4	0,701	0,2335	Valid
X1.5	0,639	0,2335	Valid
X1.6	0,607	0,2335	Valid
X1.7	0,637	0,2335	Valid
X1.8	0,503	0,2335	Valid
X1.9	0,576	0,2335	Valid
X1.10	0,528	0,2335	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Jelas dari tabel di atas bahwa setiap item pernyataan terkait kompetensi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2355), yang menunjukkan setiap item pernyataan dalam kuesioner tersebut sah dan sesuai dipakai dalam riset.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,818	0,2335	Valid
X2.2	0,812	0,2335	Valid
X2.3	0,817	0,2335	Valid
X2.4	0,735	0,2335	Valid
X2.5	0,789	0,2335	Valid
X2.6	0,773	0,2335	Valid
X2.7	0,771	0,2335	Valid
X2.8	0,685	0,2335	Valid
X2.9	0,743	0,2335	Valid
X2.10	0,672	0,2335	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Disimpulkan dari tabel di atas setiap item pernyataan dalam kuesioner tentang kompensasi memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2335), yang menunjukkan semua item pernyataan kuesioner tersebut sah dan sesuai guna digunakan dalam riset.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,809	0,2335	Valid
X3.2	0,866	0,2335	Valid
X3.3	0,835	0,2335	Valid
X3.4	0,901	0,2335	Valid
X3.5	0,888	0,2335	Valid
X3.6	0,828	0,2335	Valid
X3.7	0,785	0,2335	Valid
X3.8	0,908	0,2335	Valid
X3.9	0,847	0,2335	Valid
X3.10	0,783	0,2335	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Berdasar tabel diatas disimpulkan keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja karyawan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2335) sehingga dinyatakan semua item pernyataan kuesioner tersebut valid dan layak dipakai dalam riset.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat

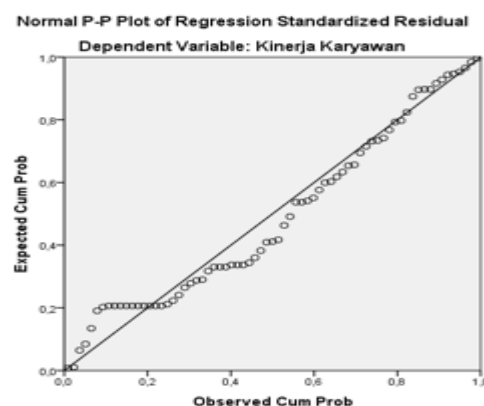
Variabel	Alpha Cronbach	Syarat	Keterangan
Kompensasi	0,817	> 0,60	Reliabel
Kompetensi	0,919		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955		Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Tabel tersebut memperlihatkan variabel yang terkait dengan remunerasi, kompetensi, dan kinerja karyawan dinilai reliabel kaena nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60. Secara spesifik, nilai kompensasi 0,817, nilai kompetensi 0,919, dan nilai kinerja karyawan 0,955.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4 2 Grafik Normal Probability

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Berdasar gambar di atas, titik-titik grafik P-Plot terlihat mengikuti arah garis diagonal. Karena model regresi memenuhi asumsi kenormalan, dapat disimpulkan data terdistribusi normal dan dengan demikian sesuai untuk digunakan dalam penelitian.



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,026	3,486		,294	,769		
Kompensasi	,392	,109	,313	3,605	,001	,577	1,732
Kompetensi	,613	,089	,601	6,923	,000	,577	1,732

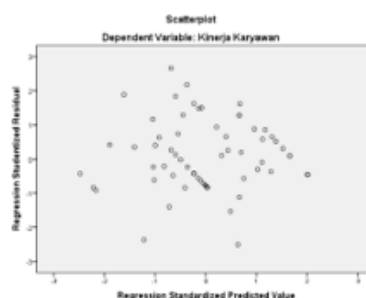
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Dari tabel sebelumnya, setiap variabel independen kompensasi dan kompetensi punya nilai toleransi $>0,1$, dengan kompensasi dan kompetensi masing-masing berada pada angka 0,577 dan 0,577. Kompetensi masing-masing sebesar 1,732 dan nilai Variant Inflation Factor (VIF) <10 . Maka, bisa dikatakan tidak ada korelasi antar variabel bebas pada riset ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Titik-titik pada gambar di atas tampak terdistribusi secara acak tetapi berurutan, sehingga disimpulkan model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas saat diuji menggunakan metode scatter plot. Artinya, model tersebut dapat dipakai guna memprediksi kinerja karyawan berdasar variabel yang memengaruhinya, seperti kompetensi dan kompensasi.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1,026	3,486		,294	,769
Kompensasi	,392	,109	,313	3,605	,001
Kompetensi	,613	,089	,601	6,923	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)



Hasil analisis pada tabel di atas bisa dipakai guna menentukan persamaan regresi linier berganda: $Y = 1,026 + 0,392 + 0,613$

Berikut penjelasan persamaan regresi tersebut:

- Nilai konstanta 1,026 berarti kinerja pegawai (Y) naik sebesar 1,026 apabila variabel kompetensi (X2) dan remunerasi (X1) sama-sama bernilai 0.
- Koefisien kompensasi 0,392 memperlihatkan setiap kenaikan satu unit variabel kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan sebesar 0,392.
- Koefisien kompetensi 0,613 memperlihatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,613 untuk setiap kenaikan satu unit variabel kompetensi

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,704**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	71	71

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Berdasar tabel di atas variabel kompensasi memiliki nilai koefisien korelasi 0,704. Nilai korelasi antara kinerja karyawan dan kompensasi berada dalam tingkat hubungan yang kuat, sebagaimana ditetapkan oleh standar interpretasi. Nilai tersebut berada dalam kisaran "0,600-0,799".

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefiein Korelasi Secara Parsial Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	71	71
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	71	71

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

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Berdasar tabel di atas nilai koefisien korelasi variabel kompetensi adalah 0,805. Nilai korelasi antara kompetensi dan kinerja karyawan berada dalam kisaran "0,800-1,00", menurut standar interpretasi. Ini memperlihatkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel.



5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,695	2,951
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi				

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 29 (2024)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan 74% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan 26% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.12 Hasil Uji t Variabel Kompensai (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,026	3,486		,294	,769
Kompensasi	,392	,109	,313	3,605	,001
Kompetensi	,613	,089	,601	6,923	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasar hasil uji t diketahui kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh remunerasi (X_1). Nilai thitung 3,605 > ttabel 1,995 dengan taraf signifikansi 0,001, sehingga hipotesis 1 tervalidasi, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasar hasil uji t diketahui kinerja pegawai (Y) dipengaruhi secara positif oleh kompetensi (X_2). Nilai thitung 6,923 > ttabel 1,995 pada taraf signifikansi 0,000, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, mendukung hipotesis 2.

Tabel 4.13 Hasil Uji f Variabel Kompensai (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1408,869	2	704,434	80,872	,000 ^b
	Residual	592,314	68	8,711		
	Total	2001,183	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Hipotesis ketiga diterima karena f_{hitung} 80,872 > f_{tabel} 3,13 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang memperlihatkan kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2).



KESIMPULAN

Berdasar hasil riset, dapat disimpulkan:

1. Kompensasi (X1) berdampak positif pada kinerja karyawan (Y). Ini ditunjukkan dengan nilai $t_{tabel} 1,995$. Hal ini menunjukkan pada taraf signifikansi $0,001 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,605 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis 1 tervalidasi karena H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Kompetensi (X2) berdampak positif pada kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{tabel} 1,995$. Ini memperlihatkan pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,923 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis 2 tervalidasi karena H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hipotesis ketiga diterima karena didukung oleh hasil uji $t_{hitung} 80,872 > t_{tabel} 3,13$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang memperlihatkan kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini menunjukkan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X2) dan variabel Kompensasi (X1).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Domingos Soares, Gede Riana. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah. Buletin Studi Ekonomi.
- Elizar, E., & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana,
- Gibson, James L. et al. 2016. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan). (S. Bala, Ed.) (Cetakan pe). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mondy, Wayne R. 2016. SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung



- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabet. Bandung
- Sutrisno, E. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2014. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.