



Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak pada PT. Aluprima Pacific Industries Kab. Serang

Metha Isabela¹, Ihwan Satria Lesmana², Ombi Romli³

Universitas Bina Bangsa, Indonesia^{1,2,3}

methaisabela@gmail.com, ihwansatrialesmana@gmail.com², ombiromli250282@gmail.com³

Diserahkan tanggal 04 Juli 2024 | Diterima tanggal 29 September 2024 | Diterbitkan tanggal 30 September 2024

Abstract:

Human Resources (HR) is the most important factor in an organization or company and is one of the factors that can be a source of advantage to achieve efficiency and effectiveness in running its business. This study aims to determine whether the influence of job placement and compensation simultaneously affects employee job satisfaction at PT. Aluprima Pacific Industries. This research uses a quantitative method, which can be interpreted as a research method based on the philosophy of positivism, used to study specific populations and samples. The results of this study indicate that job placement and compensation simultaneously affect job satisfaction. This is known from the results of determining the F-table value, as the limit of the acceptance or rejection area of the hypothesis, which can be done with the formula $(df) = n - k$ where n = number of samples, while k = number of independent variables with a significant level of $\alpha = (0.05)$, resulting in an F-table value of 3.18. Because the calculated F-value $>$ F-table ($18.232 > 3.18$) and the significance value is below 0.05 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Overall, proper job placement and adequate compensation are key factors that contribute to employee job satisfaction at PT. Aluprima Pacific Industries. Therefore, the company is advised to continue paying attention to and improving these two aspects to create a better and more productive work environment.

Keywords: Job Placement, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak :

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi sumber keunggulan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan usahanya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh penempatan kerja dan kompensasi secara simultan (Bersama-sama) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aluprima Pacific Industries. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini diketahui dari hasil menentukan nilai Ftabel, sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n - k$ dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel bebas dengan taraf signifikan $\alpha = (0,05)$ maka diperoleh nilai Ftabel, sebesar 3.18. Karena nilai Fhitung $>$ Ftabel, ($18.232 > 3.18$) dan nilai signifikansi dibawah 0,05 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara keseluruhan, penempatan kerja yang tepat dan kompensasi yang memadai merupakan faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Aluprima Pacific Industries. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Copyright © 2024, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Karyawan merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki posisi penting dalam suatu instansi pemerintah, karena karyawan merupakan abdi Masyarakat dan abdi negara yang berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana pekerjaan Pembangunan yang menyangkut tugas kemasyarakatan dan pemerintah. Kepuasan kerja sering kali ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan. Umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan positif antara sesama karyawan. (Hasibuan, Malayu;, 2012).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. (Rivai; V. Sagala; J;, 2011).

PT. Aluprima Pacific Industries merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang alumunium extrusion pada tahun 1994. Adapun jumlah karyawan menurut jabatannya dan tingkat pendidikan yang ada dalam struktur organisasi pada PT. Aluprima Pacific Industries adalah sebagaimana tabel 1 berikut :

Tabel 1.

Uraian pekerjaan/jabatan pada struktur organisasi PT. Aluprima Pacific Industries

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
1	Manager	S1	1
2	HRD/GA	S1 Hukum	1
3	Staff HRD	S1 Manajemen	1
4	Admin Produksi	SMA	1
5	Admin Pengiriman	SMA	1
6	Admin Desain	SMK Teknik	1
7	Kepala Melting	S1 Teknik	1
8	Kepala Export	S1 Hukum	1
9	Maintenance	SMK	2

Berdasarkan pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dalam memperkerjakan para karyawannya pada PT. Aluprima Pacific Industries Kab. Serang telah menempatkan karyawan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan dengan pendidikan terakhir yang dibutuhkan.

Faktor lainnya yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan Perusahaan atas kinerja yang diberikan karyawan, baik secara finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggung jawabkan, serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja (Kadarisman, 2016).

Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis di organisasi. Kompensasi akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Pemberian kompensasi yang dilakukan PT. Aluprima Pacific Industries dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Hasil Pra Survey Kompensasi

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total Responden
1	Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan	20%	80%	20
2	Tunjangan yang diberikan Perusahaan sudah cukup	15%	85%	20

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa penulis telah melakukan pra survey pada PT. Aluprima Pacific Industries Kab. Serang yaitu tentang pemberian kompensasi oleh Perusahaan untuk para karyawannya, dapat diketahui bahwa dari jumlah 20 responden sebanyak 80% karyawan tidak puas akan Gaji/Upah yang karyawan terima dari Perusahaan dan sebanyak 85% karyawan dari 20 responden mengatakan ketidakpuasan mereka akan tunjangan yang diberikan oleh Perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan karyawan akan kompensasi yang diberikan Perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan pada pada penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. (Sugiyono;, 2017) Dan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif, dilakukan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis dan akurat. Yakni suatu metode penelitian yang bersifat sistematis dan menggunakan model-model yang bersifat matematis. Teori-teori yang digunakan serta hipotesa yang diajukan juga biasanya berkaitan dengan fenomena alam.

Metode penelitian survey atas secara ringkas biasa disebut metode survey adalah penelitian yang sumber data dan informasi utamanya di peroleh dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner ata angket sebagai instrument pengumpulan data.

Jawaban setiap item instrument ini memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (sangat negatif). Yang jika dinyatakan dalam bentuk kata-kata dapat berupa, antara lain sebagai berikut : sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Untuk penelitian penulis menggunakan skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju, tidak setuju, senang, tidak senang, dan baik, tidak baik. Skala likert yang digunakan dalam proses analisis secara kuantitatif diberi jawaban yang diberi skor 1 sampai dengan 5, yaitu pada tabel 3 berikut :

Tabel 3.
Skala Likert

Pernyataan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data berupa penataan tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan

dalam mencapai tujuan penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data pada PT. Aluprima Pacific Industries peneliti melakukan beberapa metode yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi, Studi Pustaka, dan Kuesioner. Sedangkan jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

PEMBAHASAN

Uji T Parsial

Uji-t bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 25 sebagaimana tabel 4 berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji T Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.596	9.738		2.115	.039
	Penempatan	.340	.073	.529	4.657	.000
	Kompensasi	.258	.132	.222	1.950	.057

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer (Diolah Peneliti, SPSS25)

Berdasarkan tabel 4 di atas untuk menguji pengaruh variabel apakah hipotesis diterima atau ditolak, Menentukan nilai ttable sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n - k$ di mana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variable. Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05). Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh nilai ttable 2.00575.

1. Penempatan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai thitung variabel penempatan kerja sebesar 4.657, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.657 > 2.00575$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000 dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai thitung variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 1.950 dan nilai signifikansi 0.057. Karena nilai $t_{hitung} 1.950 < T_{Tabel} 2.00575$, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji F Simultan

Uji-F bertujuan untuk menguji tingkat kebenaran hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya hasil uji F menggunakan SPSS Versi 25.0 sebagaimana tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	500.966	2	250.483	18.232	.000 ^b
	<i>Residual</i>	714.416	52	13.739		
	<i>Total</i>	1215.382	54			

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

b. *Predictors: (Constant), Kompensasi, Penempatan*

Sumber : Data Primer (Diolah Peneliti, SPSS25)

Kriteria pengambilan keputusan uji F (simultan)

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Menentukan nilai F_{tabel} , sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n - k$ di mana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel dengan taraf signifikan $\alpha = (0,05)$ maka diperoleh nilai F_{tabel} , sebesar 3,18. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($18.232 > 3,18$) dan nilai signifikansi dibawah 0,05 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel Penempatan Kerja sebesar 4.657, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.657 > 2.00575$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada 0.05 yaitu 0.000 dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Aluprima Pacific Industries.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar. H 2020 yang menjelaskan bahwa pada hipotesis pertama yaitu penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan perhitungan statistik maka hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja walaupun belum seluruh karyawan terlihat puas atas penempatan kerja yang diterima. Misalnya penelitian yang dilakukan Safia & Asha (2014), bahwa penempatan kerja yang dilihat dari dalam organisasi akan berdampak kepada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Titis & Ika (2018) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian Nevin D, Aral N & Öznur G.E. (2015) kinerja karyawan memiliki masalah ketika stress terjadi di tempat kerja. Ini merupakan masalah yang sangat umum di dunia bisnis saat ini. Banyak orang berganti pekerjaan karena tekanan pekerjaan yang tinggi yang memengaruhi kesejahteraan pribadi mereka. Oleh karena itu ada pengaruh lain dalam penempatan kerja tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa memperhatikan kecocokan orang pekerjaan dan menyesuaikan karyawan dengan organisasi adalah faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang baik termasuk juga kepuasan karyawan.

Asumsi peneliti mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja didasarkan pada beberapa faktor kunci. Pertama, penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Ketika karyawan merasa bahwa tugas yang mereka kerjakan sesuai dengan keahlian mereka, mereka

cenderung merasa lebih puas karena mampu berkontribusi secara maksimal. Selain itu, penempatan kerja yang tepat juga berkaitan dengan lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang ditempatkan di tim atau departemen yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka akan merasa lebih nyaman dan termotivasi. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, penempatan kerja yang efektif dapat mengurangi tingkat stres dan konflik di tempat kerja. Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai, mereka cenderung mengalami lebih sedikit kesulitan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Adapun hasil output Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di atas bahwa nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 1.950, ini berarti nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1.950 < 2.00575$ dan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0.05 yaitu 0.057 dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Aluprima Pacific Industries.

Asumsi peneliti mengenai tidak berpengaruhnya kompensasi terhadap kepuasan kerja didasarkan pada beberapa faktor penting. Pertama, faktor non-material sering kali memainkan peran yang lebih signifikan dalam menentukan kepuasan kerja. Misalnya, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan yang baik antara rekan kerja, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan, serta pengakuan dari atasan, semuanya dapat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan kerja yang positif, mereka cenderung merasa puas meskipun kompensasi yang mereka terima mungkin tidak tinggi.

Kedua, persepsi karyawan tentang keadilan dan transparansi dalam pemberian kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jika karyawan merasa bahwa sistem kompensasi di perusahaan adil dan transparan, mereka mungkin lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka meskipun jumlah kompensasinya tidak besar. Sebaliknya, jika ada persepsi ketidakadilan, kompensasi yang tinggi pun tidak akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Menentukan nilai F_{tabel} , sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilakukan dengan rumus $(dk) = n - k$ di mana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel dengan taraf signifikan $\alpha = (0,05)$ maka diperoleh nilai F_{tabel} , sebesar 3.18. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($18.232 > 3,18$) dan nilai signifikansi dibawah 0,05 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Aluprima Pacific Industries, diperoleh nilai probabilitas (sig.F change) = 0,000. Karena ini nilai sig.F change $0,00 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat.

Peneliti berasumsi bahwa penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui beberapa mekanisme kunci. Pertama, penempatan kerja yang tepat memastikan karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan merasa lebih puas. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, mereka cenderung mengalami kepuasan yang lebih tinggi karena merasa dapat memberikan kontribusi maksimal.

Di sisi lain, kompensasi yang adil dan kompetitif juga memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Kompensasi yang memadai dianggap sebagai bentuk pengakuan atas kerja keras dan kontribusi karyawan, yang meningkatkan rasa dihargai dan termotivasi. Rasa aman finansial yang diberikan oleh kompensasi yang memadai juga mengurangi stres dan meningkatkan

kesejahteraan psikologis karyawan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kombinasi dari penempatan kerja yang tepat dan kompensasi yang memadai menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Karyawan yang merasa bahwa mereka berada di posisi yang sesuai dan menerima kompensasi yang layak cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berkontribusi pada budaya kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, penempatan kerja yang tepat dan kompensasi yang memadai saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan memberikan rasa aman finansial serta kesejahteraan psikologis.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Aluprima Pacific Industries adalah Terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Aluprima Pacific Industries. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 25 yaitu nilai nilai thitung > ttabel ($4.657 > 2.00575$) dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Aluprima Pacific Industries. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 25 yaitu nilai nilai thitung < ttabel ($1.950 < 2.00575$) dan nilai signifikansi $0,057 > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Aluprima Pacific Industries. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan SPSS 25 yaitu nilai nilai thitung > ttabel ($18.232 > 3,18$) dan nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Wayan Mudiarta, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Udayana University Press.
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dewi, Desilia P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Kinerja dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2016). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Melani, T. (2012). *Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nitisemito, Alex, & Soemadji. (2016). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Puji Hartatik, Indah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riggio, Ronald E. (2001). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:

- PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, & Basri. (2014). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- R.S, Oxy, & Heru, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, Syuhada. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Septawan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sisilia Naibaho, DKK. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujatmiko, Y. (2015). *Statistika Terapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwatno, Tjutju, & Yuniarsih, Tjutju. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Tjutju, & Yuniarsih, Tjutju. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.