

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN

Dea Novita Tanjung¹, Ngatno Sahputra², Umar Hamdan Nasution³

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa
deatanjung04@gmail.com
2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa
ngatnosahputra@dharmawangsa.ac.id
3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharmawangsa
umarhamdan@dharmawangsa.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee performance at PT. Socfin Medan Indonesia. This type of research is quantitative research, namely research that aims to determine the variable X (Independent) against variable Y (dependent). The population in this study were all permanent employees of PT. Socfin Indonesia Medan, totaling 190 employees from several divisions. The sampling in this study used random sampling with the Slovin technique with an error rate of 10% as many as 63 respondents. The techniques used to collect data in this study were documentation studies, interviews and questionnaires. The analysis used is Multiple Linear Regression analysis, Classical Assumption Test, t test, F test and coefficient of determination. From the results of this study, it was found that the t-test of the X1 variable against Y obtained tcount (2.225) > t table 1.670 with a significant level of 0.030 < 0.50. The t-test of the X2 variable against Y obtained t count 1.680 > t table 1.670 with a significant level of 0.048 < 0.05, F test obtained 30.499 > 3.150, the value of 30.499 is greater than 3,150 tcount is greater than t table. The coefficient of determination obtained is 0.504. This means that 50.4% of the variation in employee performance variables (Y) is influenced by the two independent variables, namely financial compensation (X1) and non-financial compensation (X2). So it can be concluded that there is a significant influence on financial compensation. and Non-Financial Compensation on employee performance at PT. Socfin Indonesia Medan.

Keywords: *Financial compensation, non-financial compensation, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Salah satu indikator talenta kompetitif diukur dengan tingkat kinerja yang bisa dicapai seorang karyawan. Kinerja karyawan perusahaan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan bisnis. Hal ini disebabkan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan perusahaan maka semakin tinggi pula laba dan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan bisa diartikan sebagai alat pembanding untuk pekerjaan hari ini, yang perlu lebih baik dari hari kemarin. Pandangan hidup dan semangat ini bisa mendorong

karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja dalam perusahaan menjadi aspek penting keberlangsungan operasional perusahaan dalam bentuk keahlian, pengalaman, integritas, dan waktu. Selain itu, kinerja merupakan penjabaran dari kinerja, dan hasil kerja berarti hasil kerja pekerja, proses manajemen, atau semua organisasi, yang perlu memberitahukan bukti nyata dan terukur.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yang

diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Mangkunegara, 2013).

Dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT Socfin Indonesia Medan diperoleh data penilaian kinerja karyawan tahun 2021 yang disajikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan

No	Penilaian Perilaku Kerja	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	81,68	Baik
2	Integritas	84,12	Baik
3	Komitmen	79,98	Cukup
4	Disiplin	78,23	Cukup
5	Kerja Sama	83,12	Baik
6	Kepemimpinan	81,34	Baik
Rata rata Nilai		81,41	Baik

Sumber : Data yang diolah penulis

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan dari beberapa aspek. Adapun nilai maksimal yang menjadi indikator penilaian prestasi kerja karyawan haruslah di atas 85 dengan rerata masing-masing aspek penilaian paling rendah dengan nilai 80. Akan tetapi pada aspek komitmen dan disiplin mendapatkan nilai dibawah 80 dengan predikat cukup.

Rendahnya kinerja tersebut dapat

disebabkan oleh hubungan interaksi antara atasan dan bawahan yang kurang intens sehingga menyebabkan pengawasan terhadap bawahan tidak dilakukan secara langsung dan tegas. Fenomena terkait permasalahan yang dirasakan kurang adil oleh karyawan yaitu kompensasi yang diterima karyawan dirasa kurang adil dan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan. Persepsi karyawan akan kompensasi yang kurang adil menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Fenomena ini harus menjadi perhatian bagi manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap fenomena yang berkaitan dengan kompensasi. Karena dengan kondisi yang berlarut-larut dan tidak terselesaikan oleh manajemen maka kinerja karyawan akan tetap rendah dan mengganggu pencapaian perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terjadi research gap dimana:

1. Wenina Feronika (2018), Hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Mirza Aryanda Nasution (2019), Hasil analisis data menunjukan disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan research gap di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Medan Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Medan Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Medan Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021 di PT Socfin Indonesia yang beralamat di Jl.Komando Laut Yos Sudarso Lorong XIV No.106, Glugur Kota, Medan Barat Kota Medan, Sumatera Utara 20115.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Socfin Indonesia Medan yang berjumlah 190 orang dari beberapa bagian pekerjaan. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Margin of error yang ditetapkan adalah 10% atau 0,1. Sampel berjumlah 63.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Data primer mengacu pada

informasi yang diperoleh langsung atau wawancara oleh peneliti terkait dengan variabel keterikatan untuk tujuan tertentu dari studi. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah

1. Angket (*kuisisioner*)
2. Wawancara (*interview*),
3. Pengamatan (*observasi*),
4. Pustaka

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini sbb:

1. Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi (Sedarmayanti, 2011). Indikator Kinerja Karyawan : Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Tanggung jawab, dan Kerja Sama (Sedarmayanti, 2011) . Skala Likert.
2. Kompensasi Finansial (X1). Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan (Martoyo, 2012). Indikator kompensasi finansial: kompensasi langsung, kompensasi tidak

langsung, kompensasi tambahan, bonus (Rivai dan Sagala, 2014). Skala Likert.

3. Kompensasi Non Finansial (X2). Kompensasi non finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Indikator kompensasi non finansial: pekerjaan, jabatan, fasilitas lain, lingkungan kerja (Handoko 2012). Skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan Data diolah dengan menggunakan SPSS 2021. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$.

Pada analisis regresi linier perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Serempak (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

2. Tolak Ho (terima Ha), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*.

Kriteria pengambilan keputusan-nya adalah :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Terima Ho (tolak Ha), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%.

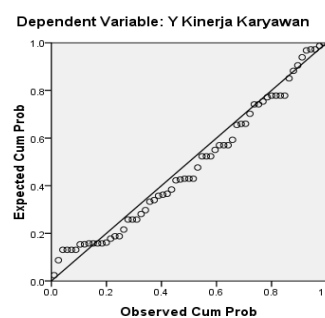
Tolak Ho (terima Ha), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari gambar 1 diketahui data berdistribusi normal karena titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Normal P-Plot

Tabel 2. Kolgomorov-Smirnov

	X1 Kompensasi Finansial	X2 Kompensasi Non Finansial	Y Kinerja Karyawan
N	63	63	63
Normal Parameters ^a	Mean	30.7302	31.2381
	Std. Deviation	5.47194	5.52625
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.130
	Positive	.140	.130
	Negative	-.100	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z	1.109	1.033	.989
Asymp. Sig. (2-tailed)	.171	.238	.282

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel Kolgomorov- Smirnov dapat dilihat bahwa asymp.Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

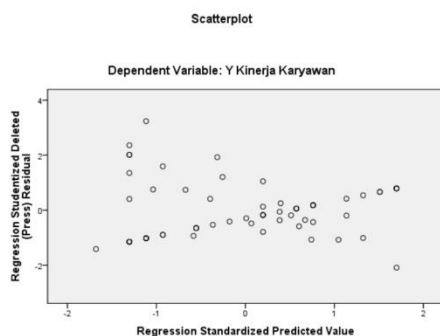
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.000	2.483			5.278	.000		
X1 Kompensasi Finansial	.355	.159	.423	.225	.030	.229	4.364	
X2 Kompensasi Non Finansial	.257	.158	.310	1.630	.048	.229	4.364	

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai tolerance di atas 0 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar Scatterplot memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.



Gambar 2. Scatterplot

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.000	2.483			5.278	.000		
X1 Kompensasi Finansial	.355	.159	.423	.225	.030	.229	4.364	
X2 Kompensasi Non Finansial	.257	.158	.310	1.630	.048	.229	4.364	

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Dari tabel uji t (uji secara parsial) di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13,000 + 0,355 X_1 + 0,257 X_2.$$

1. Persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan nilai a = 13,000 yang berarti apabila kompensasi finansial dan kompensasi non finansial bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 13,000.
2. Nilai kompensasi finansial sebesar 0,355 menunjukkan bahwa apabila kenaikan satu satuan kompensasi finansial maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,355 satuan.
3. Nilai kompensasi non finansial sebesar 0,257 menunjukkan bahwa apabila kenaikan satu satuan kompensasi non finansial maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,257 satuan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung 2,225 > ttabel 1,670, dengan taraf signifikan 0,030 < 0,05. Nilai 2,225 lebih besar dari 1,670 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H₀ ditolak). Hal ini menunjukkan

bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung 1,680 > ttabel 1,670, dengan taraf signifikan 0,048 < 0,05. Nilai 1,680 lebih besar dari 1,670 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659,268	2	329,633	30,499	,000 ^b
	Residual	648,481	60	10,808		
	Total	1307,749	62			

a. Predictors: (Constant), X2 Kompensasi Non Finansial, X1 Kompensasi Finansial
 b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 30,499 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan Ftabel 3,150 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian Fhitung > Ftabel yakni 30,499 > 3,150, Nilai 30,499 lebih besar dari 3,150 menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,710	,504	,488	3,28795	1,652

a. Predictors: (Constant), X2 Kompensasi Non Finansial, X1 Kompensasi Finansial
 b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Tabel koefisien determinasi menunjukkan:

1. Nilai *R square* sebesar 0,504, menunjukkan bahwa 50,4% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,488, menunjukkan bahwa kemampuan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,8%

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi finansial terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung 2,225 > ttabel 1,670, dengan taraf signifikan 0,030 < 0,05. Nilai 2,257 lebih besar dari 1,670 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Pasalong (2016), Nitisemito (2014), dan Nasution (2019).

Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan

bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai.

Kompensasi finansial tidak langsung (benefit) terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

Perjanjian antara pemilik modal (perusahaan) dengan pekerja (karyawan) berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian maka karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kompensasi finansial sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Kompensasi non finansial terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kompensasi non

finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung $1,680 > t_{tabel} 1,670$, dengan taraf signifikan $0,048 < 0,05$. Nilai $1,680$ lebih besar dari $1,670$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hasibuan (2013), Nitisemito (2014), dan Nasution (2019).

Kompensasi non finansial yang didapatkan karyawan dari perusahaan maupun dari tempat kerjanya, maka diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Kompensasi non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan terbukti dapat mempengaruhi kinerja.

Kompensasi non finansial juga menyangkut lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras. Lingkungan kerja dapat berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kompensasi non finansial sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Kompensasi finansial dan Kompensasi non finansial terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung adalah 30,499 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan Ftabel 3,150 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $30,499 > 3,150$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Kemudian, diperoleh Nilai R^2 sebesar sebesar 0,504. Hal ini berarti 50,4% kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial ber-pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
2. Kompensasi non finansial ber-pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
3. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap

kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

5. REFERENSI

- Alex S, Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Feronika, Wenina. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Pada SD Negeri 105283 Klambir V Hampan Perak*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis :Universitas Dharmawangsa Medan
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPEE.
- Hasibuan . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Martoyo. (2012). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Nasution, Mirza Aryanda. (2019). *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT. Trans Retail Indonesia Tahun 2018*. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Dharmawangsa Medan.
- Pasolong, Harbani. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Erlangga, Jakarta.