

PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI RSUP Dr. M. DJAMIL PADANG DI RUANG LINGKUP DIREKTORAT KEUANGAN

LIZA ZULBAHRI¹, NURLINA²

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang^{1,2}
lizazulbahri@yahoo.com¹, nurlina1065@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of remuneration and organizational commitment partially and simultaneously on the performance of the employees of RSUP Dr. M. Djamil Padang In the Scope of the Directorate of Finance. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique used was total sampling so that the entire population was used as a sample in this study as many as 74 nurses, the data collection methods used were observation, interviews, questionnaires and library reviews. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. Based on the results of the t test, it is known that remuneration (X1) has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of $0.042 < 0.05$ and the value of $t_{count} (2.066) > t_{table} (1.666)$ organizational commitment (X2) has a positive and significant effect on employee performance with significant value $0.000 < 0.05$ and $t_{count} (6.115) > t_{table} (1.666)$. Based on the results of the F test, it is known that the remuneration variable (X1) and organizational commitment (X2) have a positive and significant effect on employee performance together with a value of $F_{count} (26.029) > F_{table} (3.13)$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. While the results of the coefficient of determination test obtained an Adjusted R-Square value of 0.407. This means that the ability of the remuneration variable (X1) and organizational commitment (X2) in explaining employee performance variables is 40.7% while the remaining 49.3% is explained by other variables not discussed in this study.*

Keywords: *Remuneration, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai RSUP Dr. M. Djamil Padang Di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling sehingga keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 74 orang perawat, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, angket dan tinjauan perpustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t diketahui remunerasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (2,066) > t_{tabel} (1,666)$ komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (6,115) > t_{tabel} (1,666)$. Berdasarkan hasil uji F diketahui variabel remunerasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} (26,029) > F_{tabel} (3,13)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sementara hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,407. Artinya kemampuan variabel remunerasi (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 40,7% sedangkan sisanya 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Remunerasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

A.Pendahuluan

RSUP Dr. M. Djamil Padang merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Sumatera Bagian Tengah (meliputi Provinsi Sumbar, Riau, Jambi, dan Bengkulu), berada di bawah Direktorat Jenderal Pelayanan Kesehatan. RSUP Dr. M. Djamil Padang adalah rumah sakit Kelas A Pendidikan yang bertujuan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal

melalui pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Pelayanan kesehatan dilaksanakan berupa pelayanan rawat jalan, rawat darurat, rawat inap, dan rawat intensif serta melaksanakan tugas sebagai rumah sakit pendidikan dan tempat penelitian serta pelayanan unggulan lainnya.

Wawancara dengan salah seorang staf keuangan pada RSUP Dr. M. Djamil Padang diperoleh informasi bahwa pemberian remunerasi pada pegawai tampaknya belum berjalan dengan efektif karena tidak sesuai dengan *grade* yang dimiliki pegawai selain itu penerimaan remunerasi pegawai terjadi keterlambatan karena pihak rumah sakit harus mengumpulkan pendapatannya terlebih dahulu seperti pendapatan dari pasien (pasien umum dan BPJS), parkir dan pendapatan lain yang dimiliki RSUP Dr. M. Djamil Padang, setelah pendapatan terkumpul maka remunerasi akan diberikan kepada pegawai PNS dan Non PNS. Keterlambatan dalam penyusunan pendapatan membuat remunerasi pegawai mengalami keterlambatan, sehingga pegawai mengeluhkan keterlambatan penerimaan remunerasi tersebut.

Komitmen organisasi terdapat permasalahan pada pemahaman pegawai terhadap organisasi, hal ini terlihat dari tingkat kepedulian pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini didukung dengan hasil pengamatan awal di RSUP Dr. M. Djamil Padang yang terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang membolos, meninggalkan jam kerja, melakukan tugas hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, rendahnya tingkat kepedulian pegawai tersebut menandakan pegawai memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, maka oleh sebab itu hasil kerja yang diberikan sesuai dengan usaha yang diberikan pegawai. Permasalahan kinerja pada pegawai RSUP Dr. M. Djamil Padang terlihat pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai tersebut, karena indikator IKI yang diberikan kepada pegawai masih ada yang belum mencapai dengan maksimal, hal ini disebabkan karena pegawai jarang ditempat, sering absen, dan kecepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu rendahnya inisiatif dan kerjasama yang dimiliki pegawai membuat rekan kerjanya tidak menemukan solusi pada masalah yang dialaminya, sehingga membuat tujuan yang diinginkan instansi sulit untuk tercapai dengan baik.

Penurunan kinerja pegawai RSUP Dr. M. Djamil Padang memerlukan pemecahan karena berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan merugikan RSUP Dr. M. Djamil Padang sendiri. Menurunnya kinerja pegawai RSUP Dr. M. Djamil Padang secara totalitas disebabkan karena buruknya kinerja yang diberikan pegawai RSUP Dr. M. Djamil Padang, permasalahan ini disebabkan karena pemberian remunerasi yang tidak tepat waktu dan komitmen organisasi yang rendah terhadap pegawai.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2016:147), kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Populasi penelitian ini adalah pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan dengan jumlah 74 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Berdasarkan teknik tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 orang pegawai. Penelitian ini, diperlukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	19,511	4,252		4,589	,000
X1	,249	,121	,193	2,066	,042
X2	,495	,081	,572	6,115	,000

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,511 + 0,249 X_1 + 0,495 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 19,511 satuan. Artinya tanpa adanya variabel remunerasi dan komitmen organisasi (X_1 dan $X_2 = 0$), maka kinerja pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan sudah ada sebesar 19,511 satuan.
2. Koefisien regresi variabel remunerasi (X_1), sebesar 0,249 satuan. Artinya jika variabel bebas komitmen organisasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y) tetap dan remunerasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan meningkat sebesar 0,249 satuan atau 24,9%.
3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2), sebesar 0,495 satuan. Artinya jika variabel remunerasi (X_1), dan kinerja pegawai (Y) tetap dan komitmen organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan meningkat sebesar 0,495 satuan atau 49,5%.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa **variabel remunerasi (X_1)** berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,066 > 1,666$) dengan $df = n - k = 74 - 3 = 71$ ($1,666$), dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan **variabel komitmen organisasi (X_2)** berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 74 - 3 = 71$ ($1,666$), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,115 > 1,666$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	968,763	2	484,381	26,029	,000 ^b
Residual	1321,251	71	18,609		
Total	2290,014	73			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Remunerasi

Berdasarkan hasil uji F ditemukan bahwa nilai F_{hitung} ($26,029$) $> F_{tabel}$ ($df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), dan $df_2 = n - k$ ($74 - 3 = 71$) sebesar 3,13 sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,407	4,314

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Remunerasi

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) yang ditemukan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,407. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel remunerasi (X_1), dan komitmen organisasi (X_2) dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 40,7% sedangkan sisanya 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Gaji yang diberikan kepada pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan tampaknya sudah terlihat baik, karena gaji yang diterima pegawai telah ditetapkan sesuai dengan golongan dan masa kerja pegawai, gaji ini diberikan merupakan bentuk balas jasa dari tindakan yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Insentif yang diterima pegawai juga terlihat sudah baik karena dapat menambah penghasilan pegawai, insentif ini diberikan apabila pegawai mencapai target yang ditentukan.

Bonus yang diterima pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan terlihat cukup karena terdapat sebagian pegawai menerima bonus belum sesuai dengan kinerja yang diberikan dan bonus yang diterima sering mengalami keterlambatan. Komisi yang diterima pegawai juga terlihat cukup karena tunjangan yang diberikan kepada pegawai masih belum adil dan pemberian tunjangan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan remunerasi yang diberikan kepada pegawai RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan, maka yang perlu diperhatikan kembali adalah bonus dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai. Kesalahan dalam pemberian remunerasi tersebut akan berdampak kurang baik pada semangat kerja pegawai sehingga hasil kerja yang diberikapun akan terlihat kurang efektif dan efisien. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Danistya dan Sukirno (2018:11), menjelaskan remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Instansi memberikan atau mempertahankan hal-hal yang positif mengenai remunerasi agar kinerja pegawai lebih baik dan para pegawai lebih bersemangat dan termotivasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Keadilan dan dukungan yang terdapat pada RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan sudah terlihat baik karena pegawai merasa bangga bekerja pada organisasi tersebut karena merupakan suatu instansi milik pemerintah sehingga pegawai mematuhi semua norma-norma yang berlaku pada organisasi tersebut. Nilai-nilai bersama yang terdapat pada RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan masih terlihat cukup karena sebagian pegawai masih belum mampu bekerjasama dengan baik karena setiap pegawai belum diberikan kekuasaan untuk mengambil suatu keputusan dalam bekerja. Kepercayaan yang terdapat pada RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan masih terlihat cukup karena rendahnya kepercayaan pimpinan kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pemahaman pegawai terhadap organisasi juga masih terlihat cukup karena terdapat sebagian pegawai yang belum mengenali lingkungan tempat kerja dengan baik sehingga kenyamanan pegawai dalam bekerja masih rendah. Pelibatan pekerja masih terlihat cukup karena tidak adanya bimbingan dari pimpinan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik sehingga keterlibatan pegawai dalam mengambil suatu keputusan dalam bekerja masih rendah.

Berdasarkan komitmen organisasi yang terdapat pada RSUP. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan, maka yang perlu diperhatikan kembali adalah nilai-nilai bersama, kepercayaan, pemahaman organisasi dan pelibatan pekerja. Dengan adanya permasalahan komitmen organisasi tersebut maka pegawai merasa kebutuhannya dalam bekerja masih belum diperhatikan dengan baik sehingga pegawai hanya menjalankan perintah yang diberikan tanpa adanya inisiatif untuk mengeluarkan ide-ide yang kreatif dalam menjalankan pekerjaan untuk lebih efektif dan efisien. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Danistya dan Sukirno (2018:11), menjelaskan penelitian ini memberikan informasi kepada instansi bahwa komitmen organisasi ini berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hal ini agar bisa membuat instansi memperhatikan setiap komitmen yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dipegang pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai.

4. Pengaruh Remunerasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan masih terlihat cukup baik, hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dapat dipercaya, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama yang dimiliki pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan. Kuantitas kerja pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan sudah baik karena pekerjaan yang diberikan kepada telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga hasil kerja yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kualitas kerja pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan masih cukup karena terdapat sebagian pegawai mengerjakan pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan selain itu didukung dengan kesalahan-kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan. Kepercayaan yang diberikan pimpinan RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan kepada pegawai juga masih terlihat cukup karena terdapat sebagian pegawai memiliki hasil kerja yang mengecewakan, hal ini menandakan bahwa pegawai tersebut tidak memegang teguh amanah yang diberikan pimpinan.

Inisiatif pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan masih terlihat cukup karena adanya keterpaksaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan rendahnya perhatian pegawai dalam membantu rekan kerjanya yang sedang kesulitan. Adaptabilitas yang terdapat pada pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan terlihat cukup karena terdapat sebagian pegawai yang belum mampu perubahan yang terjadi pada instansi dengan cepat selain itu perubahan yang terjadi membuat semangat kerja pegawai menurun. Kerjasama yang terdapat pada pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan juga terlihat cukup karena sebagian pegawai belum memiliki kemampuan kerjasama dan masih terbatas mengeluarkan ide-ide yang cemerlang ketika melaksanakan diskusi kerja.

Berdasarkan kinerja pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan maka yang perlu dibenahi adalah kualitas kerja, dapat dipercaya, inisiatif, adaptabilitas dan kerjasama, karena dengan adanya permasalahan tersebut maka tugas pokok dari Direktorat Keuangan akan sulit untuk dicapai dengan baik. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Danistya dan Sukirno (2018:11), menjelaskan penelitian ini memberikan informasi kepada instansi bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan instansi kepada pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Kemudian, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini agar bisa membuat instansi memperhatikan remunerasi dan setiap komitmen yang dimiliki pegawai. Semakin tinggi remunerasi dan komitmen organisasi yang dipegang pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai.

D. Penutup

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan. Variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan. Variabel remunerasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD. Dr. M. Djamil Padang di Ruang Lingkup Direktorat Keuangan, sehingga diharapkan pimpinan Direktorat Keuangan perlu merencanakan pelatihan dan pengawasan, supaya kemampuan pegawai lebih meningkat dan kesalahan-kesalahan pada hasil kerja pegawai dapat diminimalkan. Dengan menerapkan metode tersebut maka kinerja yang dihasilkan pegawai untuk masa yang akan lebih meningkat. Sedangkan Kemampuan variabel remunerasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 40,7% sedangkan sisanya 49,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa

motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja pegawai, selain itu dapat juga menggunakan sampel yang lebih banyak supaya hasil penelitian yang didapatkan lebih baik dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Danisty, Laurensia, Chindra, *at,al* . 2018. Pengaruh Remunerasi, Whistleblowing System, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Klaten. Program Studi Akuntansi, Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi UNY, Volume 7, Nomor 3, Tahun 2018*.
- Hamali, Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Pertama. Buku Seru. Yogyakarta.
- Handoko, Tani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keduapuluh. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moehariono. 2014. *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan kesembilan. Gadjah Mada University Pers. Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 176 /PMK.05/2017 Tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum.
- Pora, de, Antonio 2011 *Remunerasi-Kompensasi & Benefit*. Rana Pustaka. Jakarta.
- Priansa, Donni, Juni. 2018. *Manajemen Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Rahadi, Dedi, Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tunggal Mandiri Publishing. Palembang.
- Robbins, P, Stephen *at,al*. 2013. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jilid Kedua. Elangga. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Pustaka Setia. Jakarta.
- Siti, Al, Fajar *at,al*. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Sudaryo, Yoyo, *at,al*. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Andi Ofset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Keduapuluh tiga. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Perdasa. Jakarta.