

---

**Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Marinal Indoprime Sumenep-Madura)****Oleh :****Jayak Ferdwiyono\*)****[Jayakferdwiyono19@gmail.com](mailto:Jayakferdwiyono19@gmail.com)****Abd. Kodir Djaelani\*\*)** **M. Khoirul ABS\*\*\*)****Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang*****Abstract***

*Every organization will always improve the quality of its resources so that its performance is satisfactory. Employees who have commitment and culture towards the organization have the potential to improve performance. In addition, compensation is also one of the drivers for improving employee performance. This study aims to determine the effect of compensation, organizational culture and organizational commitment to the performance of the employees of PT Marinal Indoprime. This type of research is quantitative research by distributing questionnaires. The sample used in this study amounted to 52 out of 599 populations. The results showed that partially compensation had a significant effect on employee performance. Organizational culture influences employee performance. Organizational commitment influences employee performance. While simultaneously showing compensation, organizational culture and organizational commitment significantly influence Employee Performance.*

**Keywords: Compensation, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance**

**Pendahuluan****Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi tentunya peningkatan kualitas kerja karyawan sangatlah penting. Dengan adanya peningkatan kualitas kerja maka dapat meningkatkan motivasi karyawan agar perusahaan semakin baik. Selain itu, tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi maka dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik, maka karyawan harus memiliki pedoman terhadap komitmen organisasi. Semua perusahaan pasti mempunyai komitmen organisasi, namun yang membedakan komitmen organisasi dalam setiap perusahaan yaitu bagaimana cara mengimplementasikannya. Apabila karyawan benar-benar berkomitmen dalam suatu organisasi maka dapat memajukan organisasi tersebut. Salah satu implementasi

sebuah komitmen dalam organisasi yaitu seperti menjaga nilai-nilai organisasi, bekerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi dan lain sebagainya.

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor pendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi merupakan sebuah kepercayaan serta nilai-nilai organisasi yang membimbing atau membentuk suatu karakter karyawan. Nilai-nilai yang dianut karyawan dalam sebuah organisasi dapat membawa pengaruh positif dalam setiap aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan.

Aspek umum lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompensasi, dimana perspektif tersebut sudah umum terdengar, dimana kompensasi merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan karena dengan adanya kompensasi maka kehidupan karyawan akan terpenuhi secara material. Umumnya dengan kompensasi, apa yang mereka kerjakan menjadi terbayarkan dan tidak terbuang dengan sia-sia.

PT. Marinal Indoprima adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan ikan serta hasil perikanan. perusahaan ini termasuk perusahaan yang bertaraf nasional dan internasional karena bisa ekspor ke luar Negeri yaitu Negara Jepang. Dalam perusahaan besar khususnya PT. Marinal Indoprima tentunya terdapat aktivitas yang padat modal dan padat karya. Yang dimaksud dari padat modal yaitu banyaknya aktiva atau aset perusahaan, sedangkan padat karya yaitu bisa dilihat dari aktivitas tenaga kerja dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu peneliti tertarik meneliti apakah kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima, mengingat perusahaan tersebut termasuk perusahaan besar dalam bidang produksi. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengangkat judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT Marinal Indoprima Sumenep - Madura)”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan di uji lebih lanjut dalam penelitian ini adalah :

1. “Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Sumenep - Madura?”
2. “Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Sumenep - Madura?”
3. “Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Sumenep - Madura?”
4. “Bagaimana kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima Sumenep - Madura?”

### **Tujuan Masalah**

Sebagai mana telah dijelaskan pada latar belakang masalah bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. “Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima Sumenep – Madura”
2. “Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima Sumenep – Madura”
3. “Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima Sumenep – Madura”
4. “Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Marinal Indoprima Sumenep – Madura”

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis  
“Penelitian ini dapat memberikan peluang dalam menambah wawasan berpikir serta memperluas pengetahuan. dan penelitian ini bermanfaat untuk penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk memenuhi ujian sarjana ekonomi studi manajemen Universitas Islam Malang.”
2. Bagi Perusahaan  
“Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi manajemen dengan memastikan bahwa operasi yang dilakukan perusahaan akan berjalan efektif dan efisien.”
3. Bagi Pihak Lain  
“Penelitian ini dapat bermanfaat sesuai kebutuhan dan dijadikan sebagai bahan informasi.”

### **Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Kompensasi**

“Kompensasi atau gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya”. Hasibuan (2002) berkata “Kompensasi adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti” (p. 118). Handoko (1993) berkata, “Kompensasi adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”. Hariandja (2002) berkata, yaitu ” kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan kompensasi yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat”.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yakni sebuah kebersamaan serta bergotong royong dan saling membantu dalam hal kebaikan. Selain itu Budaya organisasi adalah salah satu kepercayaan dalam suatu perusahaan serta menjadi pedoman bagi anggotanya. Berdirinya sebuah budaya organisasi yaitu karena adanya asumsi dan nilai-nilai bersama. Jason A. Colquitt (2011:557) berakademi, “*organizational culture as the shared social knowledge within an organization regarding the rules, norms and values that shape the attitudes and behavior of its employees.*”

### **Komitmen Organisasi**

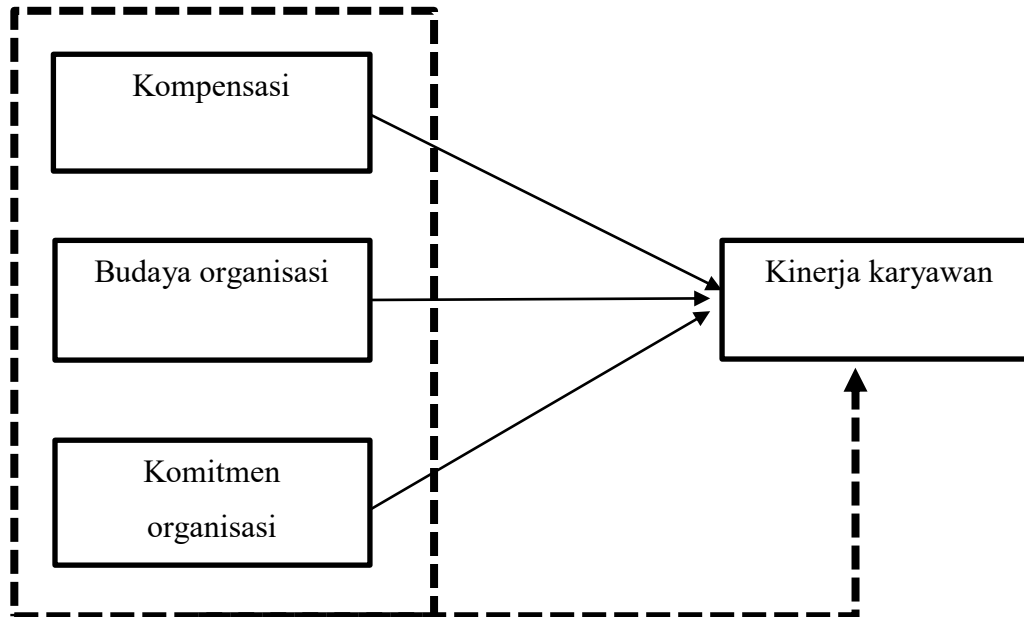
(Zurnali C., 2010, p. 127) berkata “Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif”. Menurut (Sopiah, 2008, p. 156) “bahwa adanya suatu komitmen dengan sifat loyalitas yang aktif maka akan menimbulkan adanya sebuah tujuan dengan segala usaha agar organisasi yang bersangkutan berhasil atau tercapainya tujuan organisasi tersebut”.

### **Kinerja Karyawan**

Dalam setiap aktivitas yang dikerjakan manusia tentunya memiliki wewenang dalam bertindak. Keahlian dalam bertindak tersebut terbentuk secara alami maupun edukasi. Meskipun begitu pengetahuan yang dimilikinya hanya bisa digunakan dalam kondisi tertentu saja. “Potensi untuk berperilaku tertentu disebut ability, sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance” berkata (Brahmasari, 2008) Hasibuan dan Sutiadi (dalam Brahmasari, 2008) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. “istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, dan kepuasan”. Cashdan Fischer (dalam Thoyib, 2005) berkata “kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan”. Hal yang mempengaruhi kinerja yaitu seperti rencana dalam kompensasi, pengembangan organisasi, sistem komunikasi serta lain-lain.

### Kerangka Konseptual

Penulis menggambarkan dalam kerangka konseptual yang disusun sebagai berikut:



Gambar 2.1 bagan kerangka berfikir

Keterangan:

————→ = pengaruh parsial

- - - - -> = pengaruh simultan

### Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan teoritis serta kerangka konseptual, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> = budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> = komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H<sub>4</sub> = kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Metode Penelitian

#### Jenis Dan Lokasi Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang terdapat di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan yaitu kuantitatif. Maksud dari

penelitian kuantitatif adalah dimana penulis membagikan kuisioner terhadap para responden kemudian hasil kuisioner tersebut diolah dalam SPSS. Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu berlokasi di Nyamplong, Kapedi, Bluto Kabupaten Sumenep-Madura. Alasan pemilihan tempat penelitian ini karena PT. Marinal Indoprima merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor serta pengelolaan hasil perikanan dan kelautan.

### Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2013: 80) berkata bahwa “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, melainkan juga objek dan benda-benda alam yang lain. Polulasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu.”Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Marinal Indoprima Sumenep – Madura yang berjumlah 599 populasi.Jadi jumlah sampel yang di ambil yaitu berjumlah 52 dari 599 populasi di PT. Marinal Indoprima Sumnep – Madura.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

#### Validitas Variabel Kompensasi

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.783	0,2732	Valid
X1.2	0.783	0,2732	Valid
X1.3	0.841	0,2732	Valid
X1.4	0.830	0,2732	Valid
X1.5	0.882	0,2732	Valid
X1.6	0.911	0,2732	Valid
X1.7	0.901	0,2732	Valid
X1.8	0.901	0,2732	Valid
X1.9	0.905	0,2732	Valid
X1.10	0.896	0,2732	Valid
X1.11	0.883	0,2732	Valid
X1.12	0.861	0,2732	Valid
X1.13	0.861	0,2732	Valid

**Validitas Budaya Organisasi**

Indicator	R hitung	R table	Keterangan
X2.1	0,862	0,2732	Valid
X2.2	0,865	0,2732	Valid
X2.3	0,808	0,2732	Valid
X2.4	0,789	0,2732	Valid

**Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Indikator	Rhitung	R table	Keterangan
X3.1	0,754	0,2732	Valid
X3.2	0,852	0,2732	Valid
X3.3	0,845	0,2732	Valid
X3.4	0,840	0,2732	Valid

**Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	R hitung	R table	Keterangan
Y.1	0,752	0,2732	Valid
Y.2	0,832	0,2732	Valid
Y.3	0,802	0,2732	Valid
Y.4	0,766	0,2732	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang artinya kuisioner valid.

**Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,780	Realibel
Budaya Organisasi (X2)	0,823	Realibel
Komitmen Organisasi (X3)	0,821	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,810	Realibel

Dilihat dari hasil perhitungan SPSS, nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi adalah 0.780, budaya organisasi 0.823, komitmen organisasi 0.821 dan kinerja karyawan 0.810 yang artinya semua hasil lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner tentang kinerja karyawan bersifat reliabel.

**Analisis Korelasi Pearson**

Variable	Cronbach Alpha	Indicator	Pearson Correlation
Kompensasi	0,780	X1.1	0.783
		X1.2	0.783
		X1.3	0.841
		X1.4	0.830
		X1.5	0.882
		X1.6	0.911
		X1.7	0.901
		X1.8	0.901
		X1.9	0.905
		X1.10	0.896
		X1.11	0.883
		X1.12	0.861
		X1.13	0.861
Budaya organisasi	0,823	X2.1	0,862
		X2.2	0,865
		X2.3	0,808
		X2.4	0,789
Komitmen organisasi	0,821	X3.1	0,754
		X3.2	0,852
		X3.3	0,845
		X3.4	0,840
Kinerja karyawan	0,810	Y.1	0,752
		Y.2	0,832
		Y.3	0,802
		Y.4	0,766

Nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka ada korelasi antar variabel. Dalam penelitian ini, menggunakan 52 sampel didapat nilai r tabel sebesar 0,279. Hasil perhitungan menunjukkan hasil yang baik, maka dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid. Berikut adalah ringkasan hasil perhitungan reabilitas dan validitas



### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.337	1.602		2.083	.043
X1	.118	.020	.542	5.758	.000
X2	.262	.072	.340	3.625	.001
X3	.224	.075	.267	2.970	.005

Hasil menunjukkan nilai signifikan untuk variabel independen adalah 0,000 dan kurang dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26303488
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745

Dari hasil pengujian spss dalam penelitian ini, didapat tingkat signifikan variabel X1, X2 dan X3 dari hasil uji normalitas *kolmogorof-smirnov* sebesar  $0.745 \geq 0.05$ , sehingga dapat diartikan bahwa dengan nilai tersebut menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolonieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.337	1.602		2.083	.043		
X1	.118	.020	.542	5.758	.000	.906	1.104
X2	.262	.072	.340	3.625	.001	.911	1.098
X3	.224	.075	.267	2.970	.005	.994	1.006

Dilihat dari perhitungan SPSS dapat diketahui bahwa (X1), (X2) dan (X3) memiliki nilai *tollerance* lebih besar dari > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dan nilai VIF lebih kecil dari < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas. Dilihat dari hasil tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel tersebut tidak mengandung multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.706	.894		4.147	.000		
X1	-.019	.011	-.226	-1.647	.106	.906	1.104
X2	-.022	.040	-.074	-.544	.589	.911	1.098
X3	-.011	.039	-.074	-.269	.789	.272	3.677

Dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah 0,106 (X1), 0.589 (X2) dan 0.789 (X3). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**  
**UJI t(Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.337	1.602		2.083	.043
	X1	.118	.020	.542	5.758	.000
	X2	.262	.072	.340	3.625	.001
	X3	.224	.075	.267	2.970	.005

- Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.758 sedangkan  $t_{tabel}$  2,011. Artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
- Hasil uji t menunjukkan variabel budaya organisasi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Selain itu,  $t_{hitung}$  sebesar 3.625 sedangkan  $t_{tabel}$  2,011. Artinya secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.970 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011. Artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.084	3	43.361	25.583	.000 <sup>a</sup>
	Residual	81.358	48	1.695		
	Total	211.442	51			

Hasil Uji F (Simultan) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari *significance* level 0,05 (5%), yaitu  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $25.583 > 2,78$ . Artinya secara simultan kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.784 <sub>a</sub>	.615	.591	1.302	.615	25.583	3	48	.000

Hasil uji determinasi dapat diketahui nilai adjusted R Square adalah 0,591 sedangkan nilai R Square adalah 0,615. Artinya kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 61,5% dan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Simpulan Dan Saran

#### Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode analisis linier berganda dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan atau secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

#### Saran

1. Bagi PT. Marinal Indoprima diharapkan pihak manajemen lebih memperhatikan lagi dalam menerapkan kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi kepada setiap karyawan. Dengan adanya ketiga faktor tersebut, kemungkinan akan mampu mengembangkan serta mendukung kinerja karyawan agar lebih maksimal dan baik
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya tidak terpaku pada ketiga faktor dalam penelitian ini yaitu kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Akan tetapi dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk penelitian selanjutnya subjek penelitian juga tidak hanya terbatas pada PT. Marinal Indoprima sebagai subjek penelitian ini, namun mungkin dapat menambah dengan perusahaan-perusahaan manufaktur lainnya.



### **Daftar Pustaka**

- Armanu Thoyib. 2005. *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep*. Jurnal. Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A, LePine, dan Michael J. Wesson, (2011)
- Cut Zurnali, (2010), *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung
- Handoko, Hani, 1993, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, cetakan ketujuh, Yogyakarta : BPF
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset

**Jayak Ferdwiyono\*) Adalah Alumni FEB Universitas Islam Malang**  
**Abd. Kodir Djaelani\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang**  
**M. Khoirul ABS\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang**