JURNAL

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JJ CAFE & BILLIARD KEDIRI

The effect of promotion position, motivation, and compensation on employee performance at the JJ Café & Billiard Kediri

Oleh:

HENDRA BAGAS PRADIPTA

13.1.02.02.0349

Dibimbing oleh :

1. **Poniran Yudho L, S.E., M.M.**
2. **Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Hendra Bagas Pradipta
NPM	: 13.1.02.02.0349
Telepun/HP	: 085790647663
Alamat Surel (Email)	: hendrabagas@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada JJ Cafe & Billiard Kediri
Fakultas – Program Studi	: EKONOMI/ MANAJEMEN
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kota Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 25 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho L, S.E., M.M. 0704047306	Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M. 0715106203	Hendra Bagas Pradipta 13.1.02.02.0349

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JJ CAFE & BILLIARD KEDIRI

Hendra Bagas Pradipta
13.1.02.02.0349
Ekonomi - Manajemen
hendrabagas@gmail.com

Dosen Pembimbing 1 : Poniran Yudho L, S.E., M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Edy Djoko S. S.E, M.Pd, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu kegiatan usaha, karena perannya sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya seperti modal, peralatan dan metode yang mencukupi tidak dapat dioptimalkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan kurang memadai. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusianya dalam menghadapi segala perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi dan bisnis, sosial, serta ilmu pengetahuan dan teknologi (*Iptek*).

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh signifikan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada J&J *Cafe* & Billiard Kediri. (2) Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada J&J *Cafe* & Billiard Kediri (3) Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada J&J *Cafe* & Billiard Kediri. (4) Untuk mengetahui pengaruh simultan promosi jabatan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada J&J *Cafe* & Billiard Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang digunakan korelasi. Sampel yang yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 40 responden yang menjadi karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Promosi jabatan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI : ***Kinerja Karyawan, Promosi jabatan, Motivasi, Kompensasi.***

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu kegiatan usaha, karena perannya sebagai penggerak kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya seperti modal, peralatan dan metode yang mencukupi tidak dapat dioptimalkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan kurang memadai. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusianya dalam menghadapi segala perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi dan bisnis, sosial, serta ilmu pengetahuan dan teknologi (*Iptek*).

Kesiapan SDM di Indonesia yang masih kurang dalam beberapa bidang untuk bersaing merupakan kondisi yang dihadapi setiap orang di masa sekarang. Hampir tidak ada hal yang tanpa persaingan, persaingan dalam proses belajar, dunia usaha, bahkan dalam prestasi kerja. Salah satu cara bagi perusahaan agar tetap bertahandalam era globalisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi tinggi dalam mengerjakan segala tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan, dengan karyawan yang berkualitas sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang berkualitas dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin ketat.

Menurut Bangun (2012:230), sebaiknya perusahaan memperhatikan kinerja karyawan karena:

> Tidak jarang suatu perusahaan gagal dalam meningkatkan produktivitas karena tidak menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan pada periode tersebut.

Untuk mewujudkan efektifitas kinerja karyawan, tentunya bukan merupakan hal yang mudah bagi seorang pemimpin, karena kinerja karyawan besar kaitannya dengan promosi jabatan,motivasi dan kompensasi. Selama perusahaan masih bisa terus berusaha memperbaiki kinerjanya, sejauh itu pulalah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global. Salah satu tolak ukur yang menjadi kunci suksesnya suatu perusahaan yaitu tentang baik tidaknya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Bangun, (2012: 231),” Kinerja karyawan *(performance)”*

adalah ”hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu promosi jabatan, motivasi, dan kompensasi. Dengan pemberian ketiga faktor tersebut maka prestasi kerja pada suatu perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Di dalam perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang baik dan menyediakan jenjang karir bagi karyawannya, maka kinerja yang baik sangat dibutuhkan bagi seorang karyawan untuk mendapatkan karir yang lebih baik. Tentunya didalam jenjang karir ada yang disebut dengan promosi jabatan. Menurut Hasibuan (2008: 86) mengatakan bahwa “promosi” adalah “perpidahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannnya semakin besar”. Promosi jabatan merupakan sebuah penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja paling baik di antara karyawan lain dan dianggap mampu untuk mengisi jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Pada JJ *Cafe* and Billiard promosi jabatan berdasarkan pada lama waktu bekerja dan juga mengacu pada hasil kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin dkk (2015) yang berjudul “pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu” dengan hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang ren-dah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andreani dan Wijaya (2015) menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Abadi jaya Bersama.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:83) "kompensasi" merupakan "sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding". Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang signifikan pada PT Trakindo Utama Samarinda.

JJ *Cafe* & Billiard adalah usaha di bidang café yang memadukan konsep café modern dengan tempat hiburan billiard. Dengan gabungan konsep yang terbilang unik dan belum ada sebelumnya di kota Kediri, usaha ini menjadi *leader* dibidangnya dan ingin lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan membuat inovasi produk yang baru. Namun tujuan tersebut tidak mungkin bisa dicapai tanpa adanya kinerja yang bagus dari sumber daya manusia di dalam perusahaan. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan melihat peran dari variabel promosi jabatan, kompensasi dan peran variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini diberikan judul: **"Pengaruh Promosi Jabatan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada JJ *Cafe* & Billiard Kediri"**

II. METODE

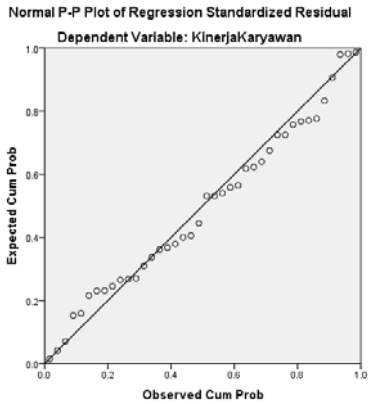
Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian korelasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 40 responden karyawan JJ Café & Billiard Kediri, serta dianalisis dengan uji validitas, uji realibilitas, tekhnik analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan *Software SPSS* Versi 23. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampel populasi*, Menurut Arikunto (2010:112), model penelitian ini dinamakan penelitian populasi atau sensus Arikunto (2010:112), hal ini dikarenakan apabila dilakukan sampling, jumlah sampelnya terlalu sedikit. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan JJ *cafe* and Billiard yang yang berjumlah 40 orang pegawai.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal p-p plot. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot.



Grafik Normal p-p Plot

Hasil kurva *normal probability plot* gambar di atas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi value atau *Variance Inflation*

Factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan juga Nilai VIF dapat dilihat pada tabel di bawah berikut :

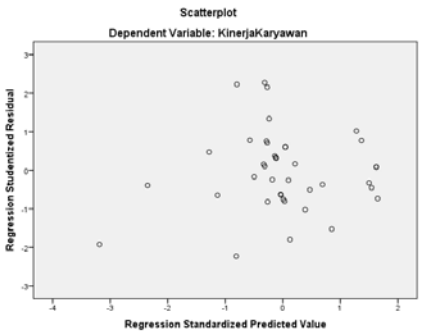
Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.381	2.624
.391	2.555
.958	1.044

Dari Tabel di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikoliniearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana juga pada gambar berikut :



Hasil Uji Heteroskedatisitas

Hasil pengujian heteroskodasitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedatisitas, sehingga layak untuk digunakan.

4. Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (DW *test*) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada berikut:

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.410	2.131

Menurut Ghozali (2011:111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika

nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 2,131 dan kurang dari 4 – 1,660 (4-du) = 2,340 atau dapat dilihat pada tabel yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,660<2,131<2,340, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

5. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 23 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian pada tabel sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.551	2.152
	PromosiJabatan	.406	.089
	Motivasi	1.179	.090
	Kompensasi	.159	.075

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu Y = 2,551 + 0,406 X_1 + 1,179 X_2 + 0,159 X_3 + e persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a. Konstanta = 2,551
Jika variabel promosi jabatan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3)= 0, maka kinerja karyawan(Y) akan menjadi 3,020 satuan.

b. Koefisien X_1 = 0,406
Setiap penambahan 1 satuan variabel ada promosi jabatan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,406 satuan.

c. Koefisien X_2 = 1,179
Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi (X_2), promosi jabatan (X_1), dan kompensasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,179 satuan.

d. Koefisien X_3 = 0,159
Setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi (X_3), promosi jabatan (X_1), dan

motivasi (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,159 satuan.

6. Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.937[a]	.877	.867

Diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,867 yang berarti 86,7% menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh sebesar 86,7% terhadap variabel terikat dan sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

e. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial dengan t-test

Hasil Uji t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.186	.244
	PromosiJabatan	4.556	.000
	Motivasi	13.083	.000
	Kompensasi	2.117	.041

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa :

1) Pengujian hipotesis 1

H_0 : β_1= promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a: β_1= promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel promosi jabatan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel promosi jabatan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian hipotesis 2

H_0 : β_2 = motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : β_2 = motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi < 0,05 yang berarti H_0

ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian hipotesis 3

H_0 : β_3 = kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : β_3 = kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variable kompensasi adalah 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel kompensasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Parsial dengan F Test

Pengujian ini membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara simultan atau menyeluruh memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Dimana untuk menguji variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Pengujian yang dilakukan dengan SPSS 23 adalah pada tabel sebagai berikut :

Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.411	3	170.804	85.892	.000[b]
	Residual	71.589	36	1.989		
	Total	584.000	39			

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel diatas diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel promosi jabatan, motivasi, dan kompensasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah promosi jabatan, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Simpulan

1. Promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti promosi jabatan yang ada pada perusahaan yang berupa jenjang karier dapat memicu kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pemberian motivasi yang dilakukan

oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan secara baik dalam bentuk pemberian gaji dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin optimal.
4. Promosi jabatan, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa promosi jabatan, motivasi, dan kompensasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Andreani dan Wijaya. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. Diakses 22 Mei 2017.

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta.Jakarta.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Burhanuddin, dkk. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.* Diakses 22 Mei 2017.

Fauzi. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda*. Diakses 22 Mei 2017.

Ferdinan. 2007. *Metodologi penelitian*. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Salemba Empat. Jakarta.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hasibuan Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

———. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Gofindo Persada.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabet.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.