

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI PT.EKOSJAYA ABADI LESTARI)

ANDY CHUZAIMI

STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara variabel Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara tidak langsung antara variabel Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu. Penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Ekosjaya abadi lestari. Dengan menggunakan metode roudom sampling dari 240 karyawan peneliti mengambil 70 diantara mereka untuk sebagai bahan penelitian. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner. Sementara analisa data dilakukan melalui analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung menggunakan SPSS 25.0 *for windows* dan untuk pengaruh tidak langsung menggunakan metode uji sobel. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Kompensasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,373 dengan nilai *statistic* 3,568 terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,296 dengan nilai *statistic* 2,168 terhadap kinerja karyawan. Pada uji analisi jalur tidak langsung variabel Kompensasi mendapatkan nilai uji sobel sebesar 1,225 yang dinyatakan tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi di variabel lingkungan kerja sangat dominan mempengaruhi terhadap kinerja di karenakan memiliki nilai sebesar 5,574.

KATA KUNCI: PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PT.EKOSJAYA ABADI LESTARI).

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu perusahaan. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2015: berada 264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang didalamnya. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi

mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen PT.Ekos Jaya Abadi Lestari terus memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi dan Lingkungan Kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini juga menuntut para karyawan agar bisa secara fokus dan konsisten dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain

sebagainya yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2014). Menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh hal-hal tersebut terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kosmetik PT.Ekosjaya Abadi Lestari tersebut. Berdasarkan fakta yang diperoleh, penulis perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 5) Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?
- 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2013:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Weather dan Davis 1996 dalam Sutrisno (2015:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2013:741).

Lingkungan Kerja

Menurut Gitosudarmo (dalam Prakoso, Astuti dan Ruhana, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013: 74) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

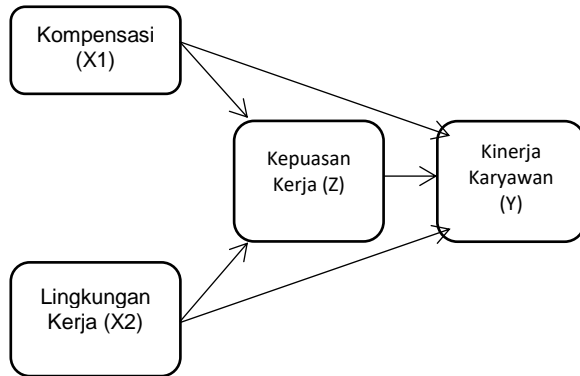
Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan perusahaan salah satu hal yang harus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Ini merupakan salah satu kunci pendorong kinerja karyawan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012: 202).

Menurut Robbins yang dikutip dari Badriyah (2015: 228) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan sebagai sikap

umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- > : Pengaruh langsung
- - - - -> : pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian, terlebih lagi untuk penelitian kuantitatif, salah satu langkah yang penting adalah membuat desain penelitian. Penelitian ini bisa ditarik sebuah teori yang memiliki fungsi untuk memberi penjelasan, dan kontrol suatu gejala. Pada penelitian ini, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Sementara itu terdapat tiga hubungan antar variabel, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2014:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perusahaan manufaktur kosmetik PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Populasi penelitian sebanyak 240 orang, yang terdiri dari 50 orang bagian produksi, 20 orang

bagian Gudang, 33 orang bagian pengisian, 17 orang bagian marketing, 80 orang bagian packing, 5 orang bagian office boy, 2 orang bagian security, 15 orang bagian apoteker laboratorium dan 18 orang bagian staff.

Sampel adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono 2014). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Menurut Sugiyono (2014:81) menyatakan bahwa: "Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel". Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung dengan teori Slovin yang mendapatkan besar sampel minimal sebagai berikut :

$$n = \frac{240}{1 + 240 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + 240 \times (0,01)}$$

$$n = \frac{240}{1 + 2,4}$$

$$n = \frac{240}{3,4} = 70,58$$

Jadi jumlah sampel diatas mendapatkan nilai 70,58 maka peneliti membulatkan angka tersebut menjadi 70 responden yang digunakan sebagai bagian dalam penelitian ini.

Definisi Operasional dan Variabel Peneliiian

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3

jenis variabel yaitu variabel independen, variabel intervening, variabel dependen.

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang negatif, dalam script analysis akan terlihat bahwa variabel yang menjelaskan mengenai jalan atau cara sebuah masalah dipecahkan adalah tidak lain variable independen. Variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut: Kompensasi dan Lingkungan kerja.

Variabel Intervening

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel intervening adalah variabel yang teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2014:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Metode Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kuualitas antar variabel (mode kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Metode analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel

yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:147).

HASIL

1. Berdasarkan uji t yang dilakukan, Kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *tstatistic* sebesar 3,206. Hasil pengujian tersebut menunjukkan lebih dari nilai signifikan 0,05 yaitu 1,994 dengan probabilitas sebesar 0,137. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi Kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
2. Berdasarkan uji t yang dilakukan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *tstatistic* sebesar 3,389. Hasil pengujian tersebut menunjukkan lebih dari nilai signifikan 0,05 yaitu 1,994 dengan probabilitas sebesar 0,001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin tingginya lingkungan kerja positif seperti pemberian motivasi dari pemimpin dan apresiasi yang dapat mempengaruhi meningkatkan kepuasan kerja yang di rasakan oleh karyawan di PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
3. Berdasarkan uji t yang dilakukan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *tstatistic* sebesar 3,468. Hasil pengujian tersebut menunjukkan lebih dari nilai signifikan 0,05 yaitu 1,994 dengan probabilitas sebesar 0,042. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan seperti jaminan bpjs ketenaga kerjaan, uang makan dan lain – lain maka akan semakin mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Pada uji deskriptif variabel Kompensasi mendapatkan nilai rata – rata sebesar 4,32 dan nilai paling tinggi sebesar 4,74 yang diperoleh dari variabel Kompensasi pertanyaan kedua yaitu adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan seperti pencapaian target.

4. Berdasarkan uji t yang dilakukan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *tstatistic* sebesar 2,168. Hasil pengujian tersebut menunjukkan lebih dari nilai signifikan 0,05 yaitu 1,994 dengan probabilitas sebesar 0,147. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin bagus lingkungan kerja yang positif maka dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya di PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
5. Berdasarkan uji t yang dilakukan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *tstatistic* sebesar 2,682. Hasil pengujian tersebut menunjukkan lebih dari nilai signifikan 0,05 yaitu 1,994 dengan probabilitas sebesar 0,009. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Ekosjaya Abadi Lestari. Pada uji deskriptif variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai rata – rata sebesar 3,39 dan nilai paling tinggi sebesar 3,95 yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja karyawan dengan meliputi indikator seperti tanggung jawab yang diberikan, nominal gaji yang sesuai dengan beban yang diberikan, tim kerja yang menyenangkan, suasana

kepemimpinan atasan yang diberikan kepada karyawan.

6. Berdasarkan dari uji sobel pengaruh tidak langsung yang dilakukan, Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai *tstatistic* sebesar 1.225. Hasil pengujian tersebut menunjukkan kurang dari nilai signifikan 0,05 yaitu 1,994. Pada nilai coefficients mendapatkan nilai sebesar 0,144. Artinya variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja.
7. Berdasarkan dari uji sobel pengaruh tidak langsung yang dilakukan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai *tstatistic* sebesar 5,574. Hasil pengujian tersebut menunjukkan lebih dari nilai signifikan 0,05 yaitu 1,994. Pada nilai coefficients mendapatkan nilai sebesar 0,172. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT.Ekosjaya Abadi Lestari berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Ekosjaya Abadi Lestari.

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
6. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Diketahui nilai uji sobel sebesar $1,225 < 1994$ nilai signifikan 5%.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan sangat dominan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT.Ekosjaya Abadi Lestari sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Saran bagi perusahaan agar kompensasi dan lingkungan kerja harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik mengenai pemberiannya dan kenyamanan fasilitas kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka laksanakan dikarenakan hal ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT.Ekosjaya Abadi Lestari.
2. Bagi Pemerintah
Bagi pemerintah daerah Kota Sidoarjo, sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan di masa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah responden konsumen dikarenakan pada penelitian ini responden yang digunakan berjumlah 70 orang.

DAFTAR PUSTAKA

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2013. **Organizational Behavior Edition 15**. New Jersey: Pearson Education.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

Nawawi, H. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nitisemito, A. S. (1992). **Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.

Nikmatul Husna. 2019. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Benuhampu Kabupaten Agam**. Journal of RESIDU, Volume. 3. Mei.

Hadi, Sutrisno. 2015. **Statistika**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Flippo, Edwin B. 2013. **Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratama**, Jakarta.

Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). **Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)**. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Hasibuan, M. (2002). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti & Ika Ruhana. 2014. **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Cabang Malang”**. Jurnal

Administrasi Bisnis Vol. 2.2
(September).1-10.

Farizki, M. R., & Wahyuati, A. 2017. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis**. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 6 (5).

Muttaqi, M. F. (2013). **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri**. Tesis. Kediri: UNP Kediri.

Okta, M. A. (2013). **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta Area I**. Tesis. Medan: USU.

Santosa, Purbayu Budi Ashari. (2005). **Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS**. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Torang, Syamsir. 2013. **Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi**. Bandung: Alfabeta.

Kaswan. 2016. **Sikap Kerja**. Bandung: alfabeta.

Amalia, Y, dkk. 2015. **Penerapan Model Eliciting Activities untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis dan Self Confidence Siswa SMA**. Jurnal Didaktik Matematika. 2(2): 40.

Darmawan, D. 2013. **Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Badriyah, Mila. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 1**. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Priansa, Donni Juni. 2014. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

Danang Siaga Putra. 2019. **Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT EN SEVAL Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo**. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 1 April.

Nursalam. 2014. **Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan**. Pendekatan Praktis Edisi 3. Jakarta: Salemba.

Sugiyono, 2014, **Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Mardalis. (2008). **Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal**. Jakarta: Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi. (2010). **Manajemen Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 8). Cetakan ke VIII**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. **Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data**. Malang : Uin Press.

Mudrajad Kuncoro, (2013). **“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4**. Jakarta: Erlangga.