

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SETIA USAHA BELITANG OGAN KOMERING ULU TIMUR

Wahid Eka Saputra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara

Email: reksa05@gmail.com

Abstrak : *Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur merupakan salah satu badan usaha perorangan bergerak dibidang usaha simpan pinjam, dan merupakan salah satu usaha yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur. Dalam hal ini penulis sekaligus peneliti mengemukakan hipotesa sebagai berikut: Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data yang diperoleh adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, teknik pengumpulan data dan pengolahan data dengan metode perpustakaan, lapangan, wawancara, kuisioner dan observasi. Variable kinerja karyawan atau variable terikat (Y). Untuk mengetahui hubungan Variable (X) dan Variable (Y), maka peneliti menggunakan rumus koefisien korelasi dengan hasil hitung $r = 0,93$ dengan koefisien penentu sebesar $KP = 86,49\%$ sementara $13,51\%$ merupakan variable yang tidak diteliti. Setelah diadakan uji hipotesis diketahui t hitung $= 15,49$ dan t tabel diperoleh $1,686$. Dengan demikian hipoteis yang telah diajukan dapat diterima yaitu karena t hitung lebih besar dari pada t tabel ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.*

Kata Kunci: kompensasi, kinerja, pegawai

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memberikan kinerja para karyawan. Kinerja mempunyai pengaruh yang cukup besar pada suatu perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan dalam bentuk pemberian kompensasi pada para karyawan. Kinerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakan dan meningkatkan kinerja karyawanya.

Manajemen meliputi pengetahuan tentang apa yang dilakukan, menetapkan bagaimana cara melakukan dan memahami apa yang harus dilakukannya, serta mengukur efektivitas usaha-usaha yang dijalankan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Bila didalam perusahaan-perusahaan, manajemen yang diterapkan tidak sesuai maka banyak perusahaan yang tidak berkembang. Manajemen sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan yang nyata mendatangkan hasil atau manfaat. Sedangkan manajemen sebagai ilmu berfungsi menerangkan fenomena-fenomena, kejadian-kejadian dan memberikan penjelasan-penjelasan.

Seni dan ilmu merupakan pengetahuan untuk mencapai hasil yang diinginkan, kemahiran timbul melalui pengalaman, pengamatan serta kewajiban untuk menerapkan pengetahuan manajemen sebagaimana mestinya. Seni yang mengajarkan untuk mengerjakan sesuatu dan ilmu yang mengerjakan segala sesuatu. Disamping karyawan punya ilmu, karyawan juga punya seni, manajemen menurut suatu kreativitas yang didasarkan pada kondisi pemahaman ilmu manajemen, dengan demikian ilmu dan seni manajernen saling isi mengisi.

Manajemen didefinisikan sebagai proses karena semua manajer, memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang berkaitan untuk mencapai tujuan-tujuan yang mereka inginkan. Tetapi para manajer tidak akan dapat mencapai tujuan optimal bila mereka mengabaikan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya, jadi dengan kata lain segenap orang yang melakukan aktivitas manajemen dalam suatu badan tertentu dan bertanggung jawab atas terselenggaranya aktivitas manajemen.

Dari definisi yang dikemukakan diatas, maka tampak jelas bahwa alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan dengan menggunakan kegiatan orang lain. Manajemen merupakan sarana terpenting yang bertujuan untuk mencapai hasil dan merupakan media yang efektif untuk mendapatkan pengetahuan tentang berbagai ilmu karena pengetahuan manajemen meningkat dan terasa akan kebutuhan yang lebih baik.

Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni, pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, melalui suatu proses yang sistematis dan terkoordinasi yang didasarkan pada pembagian tugas kerja, tanggung jawab dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari perusahaan yang sangat berperan penting karena berfungsi sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Perusahaan harus mampu memberikan kesejahteraan dan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan,

memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman. Pengelolaan manajemen berhubungan dengan usaha untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan jalan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya, sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap anggota masyarakat, khususnya oleh kalangan pimpinan perusahaan mutlak dan demi meningkatkan taraf hidup masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia, sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan dan masyarakat. Sarana dari manajemen sumber daya manusia adalah mewujudkan suatu kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya dapat terwujud bila manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi manajemen personalia. Dari kedua definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang mempelajari khusus hubungan manusia dan perannya dalam suatu organisasi.

Pemahaman mengenai kompensasi di sini tidak sama dengan upah. Upah adalah salah satu perwujudan riil dari pemberian kompensasi. Pengertian kompensasi selain terdiri atas upah, dapat berupa tunjangan kesehatan, pakaian seragam, dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap. Oleh karena itu apabila perusahaan pada suatu saat mengadakan rekreasi dengan para karyawannya, uang untuk alokasi rekreasi tersebut merupakan kompensasi.

Pemberian kompensasi tidak mudah untuk dilakukan karena menyangkut masalah kesejahteraan karyawan dan kemajuan organisasi atau perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi diharapkan karyawan akan merasa puas dan mau bekerja dengan giat sehingga semangat dan efektivitas kerja dapat meningkat.

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras.

Suatu perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan hasil kerja mereka. Bila kompensasi yang diterima telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja dan hal tersebut akan mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Sedangkan bila kompensasi tidak memadai maka kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan akan turun.

Kompensasi inilah yang akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk menuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah dan upah insentif. Upah insentif juga merupakan bagian dari kompensasi berupa tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Sedangkan

kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan misalnya fasilitas yang diberikan meliputi kendaraan, fasilitas kantor dan fasilitas kredit perumahan dan sebagainya.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan jasa yang diberikannya. Semakin besar jasa yang diberikan kepada perusahaan maka kompensasinya yang diberikan juga besar, akan tetapi bila jasa yang diberikan kepada perusahaan kecil maka kompensasi yang akan diberikan juga kecil. Hal ini tidak terlepas dari adanya aspek-aspek kompensasi.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang merupakan hak yang akan diterima karyawan agar dengan balas jasa tersebut dapat meningkatkan semangat karyawan dan memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua pegawainya dapat bekerja dengan penuh kinerja yang tinggi. Karena dengan kinerja yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila semangat pegawai rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Dengan melihat Kinerja yang rendah dapat menimbulkan tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan menjadi tinggi. Maka dari itu setiap organisasi akan berusaha agar pegawainya mempunyai moral yang tinggi diharapkan kinerja akan meningkat. Dengan demikian dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus dapat meningkatkan pengaruh terhadap pegawainya dengan memberikan kenyamanan serta fasilitas yang dibutuhkan dalam setiap aktivitas kerja pegawainya. Sehingga setiap pegawai akan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Demikian dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan sikap dan reaksi seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Oleh karena itu perlu terwujudnya kinerja yang tinggi pada setiap pegawai dan hal ini harus tetap terjaga agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik seiring dengan perkembangan jaman.

Secara umum Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur merupakan salah satu badan usaha perorangan bergerak dibidang usaha simpan pinjam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu sebagai unsur pelayanan terhadap masyarakat dari Pemerintah Kabupaten Oogan Komering Ulu Timur yang baik dan profesional sehingga dapat menciptakan kesatuan gerak dan langkah dalam suatu rantai kerja yang harmonis.

Dalam membentuk suatu organisasi dilakukan penyusunan kerangka kerja dan pelaksanaan suatu organisasi, yang terdiri dari pembagian kerja, penentuan wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dan menentukan jalur hubungan untuk mengkoordinir pekerjaan yang telah dibagi-bagi tersebut, hasil dari pembentukan organisasi adalah struktur organisasi.

Setelah struktur organisasi disusun kemudian rencana pengisian jabatan pada bagian-bagian yang telah dibentuk, yang melaksanakan jabatan organisasi atau perusahaan, struktur organisasi dilakukan analisa pekerjaan atau analisa jabatan yang terdiri dari penyusunan deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini akan membahas tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang diperoleh adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, teknik pengumpulan data dan pengolahan data dengan metode perpustakaan, lapangan, wawancara, kuisioner dan observasi. Variable kinerja karyawan atau variable terikat (Y). Untuk mengetahui hubungan Variable (X) dan Variable (Y), maka peneliti menggunakan rumus koefisien korelasi. Dalam hal ini penulis sekaligus peneliti mengemukakan hipotesa sebagai berikut:

“Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur”

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Untuk dapat mengetahui jawaban responden tentang kompensasi dan kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur, maka penulis mentabulasikannya kedalam tabel dan dianalisa.

Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$
$$r = \frac{10.1852 - (139)(132)}{\sqrt{[10.1949 - (139)^2] \cdot [10.1774 - (132)^2]}}$$
$$r = \frac{18520 - 18348}{\sqrt{19490 - 19321.17740 - 17424}}$$
$$r = \frac{172}{\sqrt{169.316}}$$
$$r = \frac{172}{\sqrt{53404}}$$
$$r = \frac{172}{231,09}$$
$$r = 0,74$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan statisitik diperoleh ‘r’ = 0,74 setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungannya ternyata ‘r’ = 0,74 terletak pada jarak antara 0,600 - 0,799. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

Kadar Prosentase (KP)

Untuk mengetahui kadar persentase antara Variabel X (Kompensasi) dan kadar prosentase Variabel Y (Kinerja), maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

Jika $r = 0,74$

Maka $r^2 = 0,5476$

$Kp = r^2 \times 100\%$

$Kp = (0,5476) \times 100\%$

$Kp = 54,76 \%$

Dengan diketahuinya kadar persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu $K_p = 54,76\%$, berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah $100\% - K_p (100\% - 54,76\%)$ yaitu ada $54,24\%$.

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,74 \sqrt{(10-2)}}{\sqrt{1-0,74^2}}$$

$$t = \frac{0,74 \sqrt{8}}{\sqrt{1-0,54,76}}$$

$$t = \frac{0,74 \cdot 2,828}{0,6727}$$

$$t = \frac{2,0927}{0,6727}$$

$$t = 3,1109$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai "t" hitung = 3,1109. Sedangkan nilai "t" tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n-2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai "t" hitungnya 3,1109 lebih besar dari pada nilai "t" tabel yaitu = 1,860, dengan demikian berarti (H_a) dapat diterima dan (H_0) ditolak.

Hal ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur adalah mempunyai pengaruh yang kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.
2. Kompensasi akan digunakan karyawan beserta keluarganya untuk menuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.
3. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan jasa yang diberikannya. Semakin besar jasa yang diberikan kepada perusahaan maka kompensasinya yang diberikan juga besar, akan tetapi bila jasa yang diberikan kepada perusahaan kecil maka kompensasi yang akan diberikan juga kecil. Hal ini tidak terlepas dari adanya aspek-aspek kompensasi.
4. Kinerja secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.

5. Berdasarkan perhitungan analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus koefisien korelasi diperoleh hasil $r = 0,74$ setelah dihubungkan dengan standar konservatif ternyata $r = 0,72$ terletak antara $0,600-0,799$ hal ini termasuk pada korelasi atau pengaruh yang kuat, dengan demikian bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur.
6. Dari hasil uji hipotesis diperoleh “ t ” hitung = 3,1109 apabila dihubungkan dengan “ t ” tabel 1,860 ini berarti nilai “ t ” hitung lebih besar dari pada nilai “ t ” tabel, maka hipotesis yang diajukan diterima, yang memberikan petunjuk bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur. sebagai berikut :

1. Masalah pemberian kompensasi selain sensitive karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh para karyawan.
2. Suatu perusahaan harus dapat menentukan sistem kompensasi yang sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan yakin dan mengerti bahwa apa yang mereka terima telah sesuai dengan hasil kerja mereka.
3. Seharusnya program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.
4. Hendaknya karyawan diberikan peralatan kerja agar mendukung kelancaran tugas-tugas yang dilakukan karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta, 2016.
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*. Ghalia Jakarta, 2013.
- Barry Render, Heizen Jay, *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Salemba Empat, Jakarta, 2013.
- Basu Swastha, Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta, 2013.
- Basu Swastha DH, *Manajemen Pemasaran*. Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Basu Swastha dan Irawan. *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 2015.
- Dessier, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Human Resource Management). Jakarta: PT Prenhalids, 2013.
- George R. Terry, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, 2014.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- Hermanto, Zulkifli, *Manajemen Biaya*. UPP MP YKPN, Yograkarta, 2013.
- Helisia Mgh Garaika,dkk. *Pedoman penulisan skripsi atau Karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif*. Cetakan keenam. STIE Trisna Negara Belitang, 2013.
- Jalian Yamit, *Manajemen Produksi dan Operasi*. Ekonosia FE, UII, Yogyakarta, 2015.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga, Jakarta, 2013.
- Moekijat, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju, 2014.

Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers

- Notoatmojo, *Pengembangan SDM*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2015.
- Peniwati, Kirti. *Peran SDM dari Profesional ke Strategik*. Jakarta: Lembaga Manajemen PPM, 2015.
- Robbines, Steven P. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung, 2014.
- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Simamora, B. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Suradinata, Ermaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia “Suatu Tujuan Wawasan Masa Depan”*. Bandung: PT. Ramadhan, 2016.
- Wiliam J. Staton, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Erlangga, Jakarta, 2014.