

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 7 MADIUN

THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION OF PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) OPERATING AREA 7 MADIUN

¹Aditya Alif, Wasti Prabana ²Dr. Bachruddin Saleh Luterlean, SE., M.M.
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹aditya.alifprabana@student.telkomuniversity.ac.id,
²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun dengan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling karena pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 109 pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linear sederhana dengan menggunakan teknik sampling probability sampling dengan simple random sampling.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun", maka diperoleh kesimpulan, sebagai berikut: Sistem kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun kepada para karyawannya sudah berjalan dengan baik dengan presentase skor 69,10%. Kepuasan kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun berada pada kategori cukup baik dengan presentase skor 63,79%. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun, hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10.907 > 1.982$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diusulkan hendaknya pihak PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun Perusahaan perlu melakukan peningkatan kesesuaian tunjangan hari raya kepada para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar para pegawai termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik kepada perusahaan. Untuk memenuhi harapan, kebutuhan pegawai dan membantu perusahaan dalam memecahkan masalah kompensasi, perusahaan harus melakukan kaji ulang terhadap kebijakan kompensasi yang kurang efektif selama ini.

Kata kunci: Kompensasi, kepuasan kinerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of Compensation on Employee Job Satisfaction of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 7 Madiun using descriptive methods using quantitative methods. The sampling technique used simple random sampling method because in this study using a sample of 109 employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 7 Madiun.

This type of research is descriptive and causal with a quantitative approach. The analysis used is descriptive and simple linear regression using probability sampling techniques with simple random sampling.

Based on the results of research on "The Effect of Compensation on Job Satisfaction of Employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 7 Madiun", the following conclusions are obtained: The compensation system at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area 7 Madiun to its employees has been going well with a score percentage of 69.10%. Job satisfaction of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 7 Madiun is in the quite good category with a score percentage of 63.79%. There is a significant influence between compensation on job satisfaction of employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 7 Madiun, this is based on the results of hypothesis testing with the t test, the results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($10,907 > 1,982$) and a significance of $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, and based on the results In this research, it is suggested that PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 7 Madiun Company needs to increase the suitability of the holiday allowances to the employees of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Region 7 Madiun in accordance with applicable regulations, so that employees are motivated to provide better work results to the company. To meet the expectations, needs of employees and assist the company in solving compensation problems, the company must review the compensation policies that have been ineffective so far.

Key Words: *Compensation, performance satisfaction, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Daerah Operasi 7 Madiun terbentang dari barat, yaitu Stasiun Walikukun, Ngawi sampai timur, yaitu Stasiun Curahmalang, Jombang; dan sebelah selatan, yaitu Stasiun Blitar. Stasiun utama di Daerah Operasi 7 Madiun adalah Stasiun Madiun, Stasiun Nganjuk Stasiun Kertosono, Stasiun Jombang, Stasiun Kediri, Stasiun Tulungagung, dan Stasiun Blitar. Dipo Lokomotif di Daerah Operasi 7 adalah Dipo Lokomotif Madiun yang berada dalam kompleks Stasiun Madiun. Untuk penelitian saat ini, peneliti menjadikan Kantor PT. KAI (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.

Peningkatan sumber daya manusia tersebut dapat diperoleh ketika manusia tersebut merasa nyaman didalam perusahaan, Sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan maksimal dan akan merasa puas ditempat mereka bekerja. Menurut Robbins & Coulter dalam Edison, dkk (2018:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Berikut hasil prakuesioner kompensasi dan kepuasan kerja:



Variabel	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Kompensasi	Saya mendapatkan gaji dan tunjangan tepat waktu	0%	0%	70%	30%
	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan perjanjian dan hasil kinerja saya	20%	60%	0%	20%
	Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya dapat meningkatkan kepuasan saya dalam bekerja	0%	10%	60%	30%
	Saya mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan	0%	0%	20%	80%
	Saya mendapat tunjangan hari raya dari perusahaan	0%	30%	50%	20%
	Persentase Rata-rata	4%	20%	40%	36%
Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan	10%	30%	30%	30%
	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang dan keahlian	10%	20%	40%	30%
	Saya memiliki peluang yang sama dengan pegawai yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	0%	20%	60%	20%
	Supervisi/Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	0%	10%	60%	30%
	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	10%	20%	20%	50%
		Persentase Rata-rata	6%	20%	42%
	Persentase Rata-rata Total	5%	20%	41%	34%

Tabel 1.1 Hasil Prakuesioner kompensasi dan kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil pra survei kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor PT KAI Daerah Operasi 7 Madiun terbilang masih minim karena beberapa pegawai masih memberikan respon tidak setuju pada pernyataan-pernyataan yang diajukan pada responden di dalam pra kuesioner penelitian. Dapat dilihat dari presentase rata-rata pada pernyataan bagian kompensasi pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 4%, tidak setuju sebesar 20%, setuju sebesar 40%, dan sangat setuju sebesar 36%. Untuk presentase rata-rata pada pernyataan bagian kepuasan kerja, pegawai yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 6%, tidak setuju sebesar 20%, setuju sebesar 42% dan sangat

setujju sebesar 32%. Dapat disimpulkan dari hasil pra survey beberapa pegawai masih tidak setuju dengan beberapa pernyataan yang berarti kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai masih kurang pada PT KAI Daerah Operasi 7 Madiun. Berikut presentase Tingkat Kepuasan Pekerja Kantor PT KAI (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun :

Tabel 1.2 Tingkat Kepuasan Pekerja PT KAI (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun

4 – 5	Puas
3 – 3,99	Hampir Puas
2 – 2,99	Agak Tidak Puas
1 – 1,99	Tidak Puas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel 1.2 di atas merupakan presentase tingkat kepuasan pekerja PT. KAI Daerah Operasi 7 Madiun, berdasarkan data tabel 1.1 di atas maka tingkat kepuasan pekerja tahun 2019 berada pada katagori puas. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa adanya kenaikan tingkat kepuasan kerja pada PT KAI Daerah Operasi 7 Madiun terdapat permasalahan yang menyangkut kepuasan kerja yaitu mengenai ketidaksesuaian pekerjaan yang diberikan pada tahap awal bekerja, sekitar 95% supervisi/atasan mengayomi bawahan/pegawai yang artinya masih belum mencapai 100% supervisi/atasan telah mengayomi bawahannya, terdapat 5% pegawai tidak bisa melakukan interaksi dengan baik antara karyawan. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan pekerja masih belum sesuai target yang ditetapkan yaitu pada poin presentase 5.

Bedasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun, dengan mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019: 12) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah tenaga kerja manusia menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan eefisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia berkaitan erat dengan karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

2.2 Kompensasi

Menurut Elmi (2018:84) Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap pengguna tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada sebuah perusahaan dan kompensasi merupakan bentuk seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada suatu organisasi

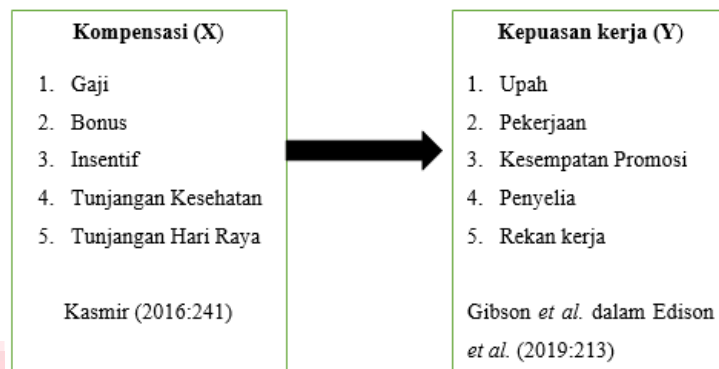
2.3 Kepuasan Kerja

Wibowo (2017:415) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang diharapkan oleh setiap orang untuk dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerja.

2.4 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai hubungan kompensasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Bawoleh dkk (2015) mengenai motivasi dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan pada industri makanan

di Indonesia yang menyebutkan hasil dari hubungan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja ialah signifikan secara simultan maupun parsial.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengertian Metode Penelitian menurut Sugiyono (2016:2) adalah “Metode penelitian merupakan suatu Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain (Sujarweni, 2015:16). Selain itu, jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kausal yang merupakan adanya hubungan bersifat sebab akibat, terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2017:37).

3.2 Populasi dan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sampel adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih dan dijadikan anggota sampel (Sugiyono, 2016:82). Populasi pada penelitian ini berjumlah 150 orang merupakan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun Teknik. Pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling probability sampling* dengan *simple random sampling*.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil thitung sebesar 10.907 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan ttabel dengan probabilitas 5% dan $df=109-2=107$, maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1.982, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($10.907 > 1.982$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun.

4.2 Uji Normalitas

Tabel 4.1 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86611200
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.055
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diperoleh hasil signifikansi (*asympt. sig. (2-tailed)*) pada uji normalitas dengan uji kolomogorov-smirnov sebesar 0.200, dikarenakan hasil signifikansi (*asympt. sig. (2-tailed)*) sebesar $0.200 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

4.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono dalam Dini Refani Apriastuti (2016:56), "Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi seberapa jauh hubungan fungsional atau kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependent.

TABEL 4.2 ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.754	2.100		3.591	.000
	Kompensasi	.750	.069	.726	10.907	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.2, diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 0.754 + 0.750 + e$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta sebesar 7.542, artinya jika kompensasi bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kepuasan kerja akan tetap bernilai sebesar 7.542.

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.750 yang bernilai positif, yang artinya jika kompensasi meningkat satu-satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.750.

4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Siregar, 2017:252).

4.3 ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.526	.522	3.88414
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka diperoleh hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan pada hasil rsquare sebesar 0.526 atau 52.6%, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52.6% kontribusi pengaruh dari variabel independent kompensasi terhadap variabel dependent kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 47.4% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis (Uji T)

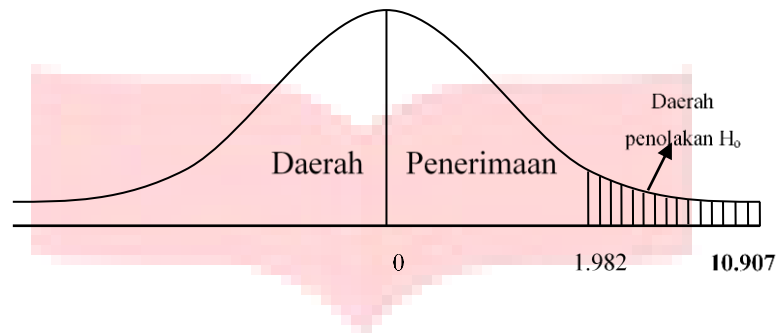
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

TABEL 4.4 UJI HIPOTESIS (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.542	2.100		3.591	.000
	Kompensasi	.750	.069	.726	10.907	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil thitung sebesar 10.907 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan ttabel dengan probabilitas 5% dan $df=109-2=107$, maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1.982, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($10.907 > 1.982$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan kurva hipotesis uji t, sebagai berikut:



Gambar 4.1 Kurva Hipotesis Uji t

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 7 Madiun", maka diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

- Sistem kompensasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun kepada para karyawannya sudah berjalan dengan baik.
- Kepuasan kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun sudah berada pada kategori puas.
- terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun, hal ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil thitung > ttabel ($10.907 > 1.982$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka paneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

- Perusahaan perlu melakukan peningkatan kesesuaian tunjangan hari raya kepada para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar para pegawai termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik kepada perusahaan.
- Untuk memenuhi harapan, kebutuhan pegawai dan membantu perusahaan dalam memecahkan masalah kompensasi, perusahaan harus melakukan kaji ulang terhadap kebijakan kompensasi yang kurang efektif selama ini Perusahaan harus

memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan ketersediaan perusahaan, serikat buruh, produktivitas pegawai, undang-undang bersangkutan, biaya hidup, jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja serta jenis dan sifat pekerjaan. Selain itu kompensasi juga harus diterapkan atas asas adil dan layak/wajar. Hal tersebut diatas dapat menjadi bahan kajian dalam menetapkan kebijakan kompensasi finansial selanjutnya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pegawai dan mewujudkan harapan pegawai.

- c. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun, perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai, Salah satunya indikator gaji pemberiannya disesuaikan dengan beban kerja karyawan, untuk promosi dalam pelaksanaannya lebih terbuka dengan melibatkan serikat pegawai, untuk lingkungan kerja perusahaan secara berkala mengadakan program *family gahering* agar sesama karyawan lebih dekat.
- d. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan pokok bahasan yang sama, disarankan menambahkan jumlah variabel independent, agar dapat diketahui faktor-faktor yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja pegawai khususnya pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 7 Madiun, juga menggunakan analisis selain selain regresi dan pendekatan kualitatif, agar memperoleh hasil yang lebih terperinci dan mendalam.

Berikut saran untuk para peneliti selanjutnya:

- a. Peneliti selanjutnya hendak melakukan survey-survey terdahulu untuk dapat mengetahui fenomena atau permasalahan yang benar-benar terjadi.
- b. Hendak untuk menambah referensi-referensi terdahulu, untuk memperkuat isi dari penelitian.
- c. Meluangkan waktu yang cukup, untuk melakukan penelitian dan fokus dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Bawoleh, V.S., Pangemanan, S.S., & Tielung, M.V.J. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal Bisnis Administrasi. Vol.3, Hal 472-481.*
- [2]. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet, kedua)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [3]. Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [4]. Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5]. Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cet, ke-20)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6]. Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- [7]. Sugiyono (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development*. Bandung: Alfabeta.
- [8]. _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- [9]. Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [10]. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

