

## PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DANA PURNA INVESTAMA KANTOR PUSAT JAKARTA

**Febri Fikri Abdullah<sup>1)</sup> dan M. Kausar Maulana<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

<sup>2)</sup> Dosen, Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [kausarmaulana@unkris.ac.id](mailto:kausarmaulana@unkris.ac.id)

Submit : 3 Agustus 2024, Review : 20 Agustus 2024, Publish : 22 Agustus 2024

### ABSTRACT

*To determine the effect of compensation and workload on employee job satisfaction of PT. Dana Purna Investama Jakarta Head Office. The population in this research are employees of PT. Dana Purna Investama Jakarta Head Office. This research uses multiple and simple linear regression test methods. Based on the test results together, it shows that compensation and workload have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Dana Purna Investama Jakarta Head Office. Meanwhile, the partial test of both compensation and workload has a significant effect on employee job satisfaction.*

**Keywords:** Compensation (;) workload (;) job satisfaction

### ABSTRAK

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode uji regresi linear berganda dan sederhana. Berdasarkan hasil uji secara bersama-sama menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Sedangkan uji secara parsial baik kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta.

**Kata Kunci:** Kompensasi (;) beban kerja (;) kepuasan kerja

### PENDAHULUAN

Seiring perkembangan jaman setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan sumber daya manusia yang mereka miliki demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dengan bekerja secara efektif dan efisien, cara agar sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik adalah terciptanya suatu kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan adalah elemen penting dalam produktivitas dan kinerja organisasi.

Menurut Robins, (2012), “Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif artinya seorang pekerja dapat mengevaluasi karakter dari suatu pekerjaan, jika dirasa sesuai cukup positif bagi dirinya maka akan timbul suatu kepuasan kerja terhadap pekerja tersebut”. Menurut Rivai (2013), menyatakan “kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka



maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya, ini dapat diartikan pula bahwa suatu kepuasan kerja itu timbul dari rasa seorang pekerja yang menjalankan suatu pekerjaan tertentu". Itu menandakan bahwa perusahaan harus bisa membuat perasaan pekerja positif ketika menjalankan pekerjaannya. Ketika seorang pekerja kehilangan rasa positif ketika menjalankan pekerjaannya maka dikhawatirkan akan timbul rasa tidak puas dalam diri pekerja tersebut yang mana akan ada dampak penurunan kinerja dari si pekerja tersebut, hal ini tentu akan mengganggu bagi keberlangsungan bisnis di suatu perusahaan.

Bagaimana kompensasi yang diterima oleh karyawan dan tingkat beban kerja yang mereka hadapi dapat memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Latar belakang ini mencerminkan pentingnya penelitian mengenai topik ini dan relevansinya dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Menurut Herzberg's Two-Factor Theory: Herzberg mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan, merupakan faktor yang sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja. Namun, faktor-faktor higienik, termasuk kompensasi dan beban kerja, dapat mengurangi ketidakpuasan jika tidak memadai, tetapi meningkatkannya hanya hingga tingkat yang cukup. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins, (2012), meliputi: 1) Pengakuan; 2) Kemungkinan pengembangan karir; 3) Hubungan dengan atasan dan rekan kerja; 4) Tugas yang menantang; 5) Kompensasi dan manfaat; 6) Keseimbangan kerja-hidup; 7) Pengakuan karir; dan 8) Kontrol atas pekerjaan.

Menurut Dessler (2015) kompensasi sebagai "semua imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang untuk jasa-jasa yang telah mereka berikan". Lalu menurut Milkovich dan Newman (2005), kompensasi adalah "semua penggantian yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan." Mereka juga mencakup komponen-komponen seperti gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat. Dan Flippo (1984) menyatakan pula bahwa kompensasi sebagai "penggantian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa-jasa yang mereka berikan". Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan atau pemberian dari perusahaan untuk para tenaga kerja yang telah memberikan suatu hasil kerja untuk perusahaan.

Dessler (2015), menyajikan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi. Indikator kompensasi meliputi: 1) Gaji dan upah; 2) Tunjangan dan insentif; 3) Manfaat tidak langsung; 4) Manfaat non-moneter; 5) Keseimbangan internal; 6) Keseimbangan eksternal; 7) Fleksibilitas kompensasi; dan 8) Keterlihatan kompensasi.

Menurut William (1976), mendefinisikan beban kerja sebagai "jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang, terlepas dari tingkat pengalaman, pelatihan, atau ketrampilan yang mereka miliki." Kemudian menurut George (1987), mengembangkan konsep "*workload*" dalam statistika eksperimental. Dalam statistika, beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada seseorang atau tim dalam konteks penelitian atau eksperimen. Dan menurut Karasek (1978) mengembangkan konsep "*Job Demand-Control Model*" pada tahun 1979. Dalam konteks ini, beban kerja merujuk pada tingkat tuntutan pekerjaan, termasuk jumlah tugas yang harus diselesaikan dan tekanan waktu. Karasek juga mempertimbangkan sejauh mana karyawan memiliki kendali atau otonomi dalam mengatasi tuntutan ini sebagai bagian dari definisi beban kerja. Maka dari pernyataan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah suatu jumlah tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja di suatu perusahaan. Biasanya beban kerja berbeda-beda tingkatannya sesuai dengan jabatan yang para pekerja miliki. William (1976), menyajikan beberapa indikator yang dapat digunakan



untuk mengukur beban kerja yang meliputi: 1) Jumlah tugas; 2) Intensitas waktu; 3) Kompleksitas tugas; 4) Kepentingan tugas; 5) Interupsi; dan 6) Resiko kesalahan.

PT. Dana Purna Investama atau yang lebih dikenal dengan PT. DPI adalah sebuah perusahaan outsourcing yang berdiri sejak 24 April 2007. Saat ini PT. DPI merupakan salah satu perusahaan outsourcing terbesar di Indonesia dilihat dari sisi karyawan yang berjumlah lebih dari 6000 orang karyawan yang tersebar diseluruh Indonesia. Saat ini kantor cabang dari PT. DPI tersebar di beberapa daerah besar diantaranya yaitu di Surabaya, Bandung, dan Semarang. PT. DPI juga memiliki beberapa rekanan perusahaan besar untuk penyaluran para tenaga kerja mereka diantaranya Bank BCA, BCA Syariah, BCA Finance, BCA Insurance, Bank Indonesia, ITC Mall, dan beberapa perusahaan besar lainnya. PT. DPI ini merupakan perusahaan yang berfokus pada jasa pengelolaan gedung dan membuka lowongan pekerjaan dengan berbagai macam posisi jabatan mulai dari Building Management, Teknisi MEP, Administrasi, Office Boy, Cleaner, dan Gondola Man. Terlepas dari hal tersebut rupanya masih banyak komplain yang di hadapi oleh PT. Dana Purna Investama mengenai kepuasan dari para pekerja yang mengeluhkan tentang kompensasi yang kurang sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, hal ini jika dibiarkan terus menerus akan menjadi masalah besar dikemudian hari untuk perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode uji regresi linear berganda dan sederhana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah  $r = 0,197$ . Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari  $0,197$ , maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018). Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 71 responden tentang instrumen kompensasi, dengan jumlah 8 butir pernyataan; beban kerja 10 butir pernyataan dan kepuasan kerja 8 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel  $0,197$ .

#### Hasil uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas  $0,6$  yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari  $0,6$  yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.697	Reliabel
Beban Kerja	0.735	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.724	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.25, 2023

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 2.** Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Kompensasi	0,962	0,926	2,237	0,377	0,001	0,05
Beban Kerja				0,462	0,000	

#### Pengujian Signifikan

$F_{hitung} > F_{tabel} = 425,589 > 2,73$

**Keterangan:** Variabel Kepuasan Kerja

**Sumber:** data primer diolah SPSS V.25 (2023)

$$Y = 2,237 + 0,377.X_1 + 0,462.X_2$$

Berdasarkan tabel 2, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $425,589 > 2,73$ ), artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.926, artinya kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 92,6% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 7,4% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Koefisien kompensasi sebesar 0,377, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta akan meningkat sebesar 0,377 kali atau sebaliknya dengan asumsi beban kerja tidak berubah. Koefisien beban kerja sebesar 0,462, artinya jika ada peningkatan beban kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta akan meningkat sebesar 0,462 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompensasi tidak berubah.



**Analisis regresi linier sederhana**

**Tabel 3.** Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Kompensasi	0,724	0,524	4,018	0,920	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$t_{hitung} > t_{tabel} = 8,718 > 1,995$

**Keterangan:** Variabel Kepuasan Kerja

**Sumber:** data primer diolah SPSS V. 25 (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 4,018 + 0,920 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.524, artinya kompensasi memberikan kontribusi sebesar 52,4% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 47,6% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,920, artinya jika ada peningkatan kompensasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. akan meningkat sebesar 0,920 kali, atau sebaliknya.

**Tabel 4.** Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	$\alpha$
Beban Kerja	0,646	0,417	2,104	0,765	0,000	0,05

**Pengujian Signifikan**

$t_{hitung} > t_{tabel} = 7,030 > 1,995$

**Keterangan:** Variabel Kepuasan Kerja

**Sumber:** data primer diolah SPSS V. 25 (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,104 + 0,765 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.417, artinya beban kerja memberikan kontribusi sebesar 41,7% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 58,3% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,765, artinya jika ada peningkatan beban kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. akan meningkat sebesar 0,765 kali, atau sebaliknya.



## Pembahasan

### **Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015) dan Fajarwati, *et al* (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi dan beban kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang dan puas dengan pekerjaannya apabila kebutuhan kompensasi dapat terpenuhi dengan baik. Semakin perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan tepat waktu kepada karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian kompensasi kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Balisu, *et al* (2015) dan Prawira (2020), yang menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, karyawan akan senang dan puas dengan pekerjaannya apabila beban kerja yang diterima tidak begitu berat sesuai dengan apa yang karyawan terima. Semakin perusahaan memberikan beban kerja sesuai standart dengan kemampuan karyawan maka karyawan juga akan semakin giat dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hasilnya juga memuaskan serta kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu pemberian beban kerja kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chughati dan Perveen (2013) dan Rindorindo, *et al*, (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompensasi dan beban kerja dapat mendukung peningkatn kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta; 2) Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta; dan 3) Beban kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta.



## Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, hasil pembahasan, dan kesimpulan, saran yang bisa diberikan bagi perusahaan PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta dan bagi peneliti sebagai berikut: 1) Bagi PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta, agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam hal kompensasi selama bekerja dan bisa ditambah dengan memberikan bonus kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik agar semakin meningkatnya kinerja karyawan. Untuk membuat karyawan merasa puas dalam hal beban kerja perusahaan disarankan untuk memberikan pekerjaan sesuai standar kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa kelelahan atau bosan dengan pekerjaan mereka; dan 2) Bagi peneliti, disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti serta metode-metode lain sehingga permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja di PT. Dana Purna Investama Kantor Pusat Jakarta dapat terselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

Balisu, Jamilu B., Chinyio, Ezekiel dan Suresh, Subashini. (2015). The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria. *The Business and Management Review*, Volume 6 Number 4. Pp. 282-296.

Chughati, Farah Deeba dan Perveen, Uzma. (2013). A Study Of Teachers Workload And Job Satisfaction In Public And Private Schools At Secondary Level In Lahore City Pakistan. *Asian Journal Of Social Sciences & Humanities*. Vol. 2 No. 1, February 2013. Pp. 202-214.

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Fajarwati, Wulan., Sonia, Andini Putri., Sisca, Febryan., Raden Heidi Raihan Gusman dan Vina.S. Marinda (2020). The Influence Of Compensation And Workload On Job Satisfaction Of Employees In PT X. *International Journal of Management*. Vol. 63. Issue: 3. Pp. 5044-5057.

Flippo, Edwin B. (1984), *Manajemen Personalia*. Surabaya: Erlangga.

George, EP Box. (1987). *Peran Statistik dalam Peningkatan Kualitas dan Produktivitas*.

Karasek, Robert A, et al. 1998. The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrumental For Internationally Comparative Assessments of Psychological Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 161.3, No. 4,322-355

Mahendrawan, I Gede dan Indrawati, Ayu Desi. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4 No. 11, 2015. Hal. 3936-3961.

Milkovich, George T dan Newman. (2005). *Compensation*, Seventh Edition. Jakarta: Raja Grafindo.

Prawira, Indra. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Mnajemen*. Vol. 3 No. 1 (2020). Hal. 28-40

Rindorindo, Rocky P., Murni, Sri dan Trang, Irvan. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4 Oktober



2019, Hal. 5953-5962.

Rivai, Veithzal Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Cetakan Ke-5. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P., (2012). *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

William, Anthony P (2017). *Human Resource Management A Strategic Approach*.

