

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA SEKOLAH CALON PERWIRA ANGKATAN DARAT (SECAPA AD)

THE EFFECT OF NON FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CIVIL SERVANTS IN SCHOOLS OF PROSPECTIVE ARMY OFFICERS

Marhadi Gandasubrata¹, Romat Saragih²

^{1,2,3} Universitas Telkom, Bandung

marhadiganda@student.telkomuniversity.ac.id¹, saragih@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi dalam pencapaian target dan tujuan organisasi. Pemberian kompensasi menjadi perhatian organisasi agar dapat menekan kinerja pegawai yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai PNS di Secapa AD.

Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kausal dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel 65 responden pegawai PNS Secapa AD. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Version 25.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompensasi non finansial PNS di Secapa AD berada dalam kategori sangat baik dengan persentase 86,2%. Kemudian untuk tingkat kinerja pegawai PNS di Secapa AD juga dalam kategori sangat baik dengan persentase 85,8% . Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Secapa AD dengan pengaruh sebesar 38,7%, sedangkan sisanya 62,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors in an organization in achieving organizational targets and goals. Compensation is a concern of the organization in order to suppress optimal employee performance. The purpose of this study is to know and analyze how the provision of non-financial compensation on the performance of civil servants in Secapa AD.

This research method is a type of causal descriptive research using quantitative methods. This study used a sample of 65 respondents of civil servants in Secapa AD. The data analysis technique used in this research is simple linear regression analysis with the help of the IBM SPSS Version 25 application.

Based on the results of the study showed that the level of non-financial compensation of civil servants in Secapa AD was in the very good category with a percentage of 86.2%. Then for the performance level of civil servants in Secapa AD is also in the very good category with a percentage of 85.8%. The results of the simple linear regression test show that non-financial compensation has a significant positive effect on employee performance in Secapa AD with an

effect of 38.7%, while the remaining 62.3% is influenced by variables or other factors outside of the research variables.

Keyword : Compensation, Non Financial Compensation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan dalam lingkungan TNI AD merupakan sumber pembentukan dan pengembangan serta melatih dasar-dasar keterampilan dan kemampuan prajurit sesuai pada bidangnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan organisasi. Secapa AD salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan pusat TNI AD yang mempunyai tugas pokok menyelektasikan pendidikan pembentukan dasar keperwiraan bagi calon Perwira Angkatan Darat yang berasal dari Bintara terpilih. Secapa AD berperan sebagai wadah pembentukan Perwira-Perwira TNI AD disamping Akademi Militer.

Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Secapa AD membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk menentukan keberhasilan suatu lembaga dalam pencapaian tujuan. Maka dari itu lembaga harus mengelola SDM yang dimilikinya secara optimal sehingga keberhasilan tujuan dapat tercapai secara efektif maupun efisien. Secapa AD dalam menjalankan tugas-tugasnya memiliki Pegawai Militer, serta memiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang membantu tugas daripada Pegawai Militer.

Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017: 4) sumber daya manusia merupakan pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam memperoleh tujuan organisasi yang dicapai. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk menggapai secara bersama visi, misi dan tujuan perusahaan, perusahaan atau organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten, profesional dan memiliki kualitas yang unggul.

Pada umumnya sebuah lembaga atau organisasi khususnya pada lembaga kemiliteran Secapa AD tentu didukung dengan sumber daya manusianya yang dapat menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara maksimal, hal ini tentu untuk pencapaian tujuan lembaga yang diinginkan. Salah satu faktor pencapaian kinerja adalah sebuah prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya, yaitu dalam setiap menjalankan tugas yang diberikan harus sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai. Salah satu pengukuran dalam kinerja pegawai atau karyawan mencakup seperti ketaatan terhadap peraturan yang berlaku pada lembaga, kedisiplinan, kehadiran para karyawan. Akan tetapi data yang diberikan kepada penulis sangatlah terbatas dikarenakan ada beberapa data yang bersifat rahasia, sehingga hanya terbatas pada data ketidakhadiran dan pencapaian target saja.

Menurut Hasibuan (2016: 10) keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan dan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh sebab itu setiap perusahaan pasti akan berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara maksimal. Sedangkan Sedarmayanti (2017: 283) kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja seseorang, proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dengan hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur.

Faktor balas jasa non finansial sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai PNS di Secapa AD. Pemberian kompensasi yang baik terhadap pegawai yang memiliki prestasi, akan membawa para pegawai mampu bekerja dengan baik sehingga pekerjaan-pekerjaan akan menjadi lebih produktif. Retnosari, Leonardo Budi, Andi Tri Haryono (2016: 3) bahwa kompensasi non finansial berupa insentif, tunjangan dan fasilitas. Termasuk kompensasi yang bersifat tidak langsung seperti penyelenggaraan program-program layanan terhadap pegawai yang dapat menciptakan suasana lingkungan kerja menjadi

nyaman, seperti program wisata atau hiburan, kantin, tempat beribadat di tempat kerja dan penyediaan sarana olahraga yang disediakan oleh organisasi.

Menurut Simamora dalam Priansa (2017) kompensasi non finansial yaitu pekerjaan meliputi tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Sedangkan lingkungan kerja meliputi kebijakan, supervisi yang kompeten, kerabat kerja dan lingkungan kerja yang nyaman.

Dari fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam, yang bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi non finansial, terhadap kinerja karyawan di Secapa AD dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekolah Calon Perwira Angkatan Darat (Secapa AD)”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana kinerja pegawai PNS di Secapa AD ?
- b. Bagaimana kompensasi non finansial kepada pegawai PNS di Secapa AD ?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pegawai PNS di Secapa AD

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai PNS di Secapa AD.
- b. Mengetahui dan menganalisis kompensasi non finansial kepada pegawai PNS di Secapa AD.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pegawai PNS di Secapa AD.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) bahwa manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, merupakan ilmu atau tata cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan yang sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki setiap individu secara efektif dan efisien yang dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan atau organisasi dan karyawan menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta menjadikan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif dalam memperoleh tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat (Afandi, 2018: 3).

2.2 Kinerja Pegawai

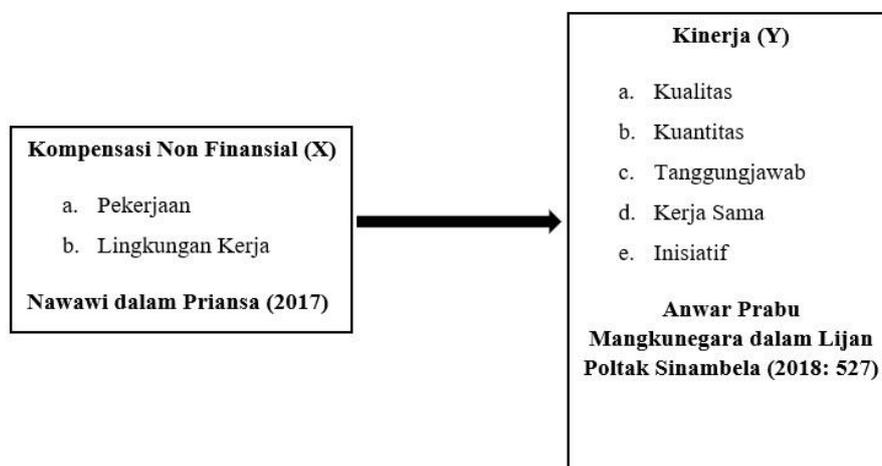
Sebuah perusahaan atau organisasi dapat dikatakan mengalami perkembangan dan kemajuan tentu terdapat pengaruh dan faktor kualitas manajemen kinerja yang memberikan pengaruh besar sehingga memberikan percepatan kearah tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja serta didampingi perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dalam periode yang telah ditentukan (Kasmir 2016: 182).

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017: 138) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

2.3 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah semua imbalan yang tidak berhubungan dengan moneter (uang) atau kompensasi yang berfokus pada kebutuhan orang untuk berbagai tingkatan pengakuan, prestasi, tanggung jawab, otonomi, pengaruh dan pengembangan diri. Kompensasi non finansial menggabungkan gagasan kompensasi relasional, yang berupa penghargaan yang berwujud kepedulian terhadap lingkungan kerja (kualitas kehidupan kerja, pekerjaan itu sendiri, keseimbangan kehidupan kerja), pengakuan, manajemen kinerja dan pembelajaran dan pengembangan. Kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan seperti tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan dan rasa pencapaian. Lingkungan kerja perusahaan atau organisasi juga berperan dalam pemberian kompensasi non finansial seperti kebijakan yang sehat, supervise yang berkompeten, kerabat atau rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang mendukung untuk memberikan rasa nyaman dan aman (Elmi 2018: 87).

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Sumber : Olahan Data Penulis (2021)

Kerangka berpikir yang baik menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017: 60), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model yang konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai suatu masalah yang penting.

Kinerja memiliki acuan pada prestasi karyawan yang diperoleh dengan diukur melalui standar atau kriteria-kriteria yang telah ditentukan dan diterapkan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Lijan Poltak Sinambela (2018: 527) bahwa kinerja meliputi beberapa indikator kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

Nawawi dalam Priansa (2017) berpendapat bahwa kompensasi non finansial terdiri atas mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau yang berupa lingkungan psikolog dan/atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja yaitu

- a. Pekerjaan
- b. Lingkungan Kerja

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 63) hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, rumusan masalah biasanya telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan teori yang dijabarkan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Secapa AD.”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Secapa AD sebanyak 65 pegawai. teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

- a. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai
Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja pegawai yang dilakukan oleh Secapa AD sudah dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 85,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PNS di Secapa AD memiliki kinerja yang baik.
- b. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Non Finansial
Berdasarkan hasil analisis deskriptif pemberian kompensasi non finansial yang dilakukan oleh Secapa AD sudah dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 86,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PNS di Secapa AD sudah mendapatkan kompensasi non finansial yang baik.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui variabel bebas dan terikat mempunyai nilai distribusi normal atau tidak, diperlukan uji normalitas. Untuk mendeteksi normalitas tersebut dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada garis diagonal dalam grafik normal *probability plot* dan nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov*. Titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal tersebut. Maka dapat diidentifikasi bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Peneliti juga melakukan uji normalitas dengan perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan uji ini data yang diperoleh lebih akurat jika dibandingkan dengan analisis grafik. Berikut merupakan pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig (2 tailed) > 0,05* maka data tidak mengalami gangguan distribusi normal. Sedangkan bila nilai *Asymp. Sig (2 tailed) < 0,05* maka data mengalami gangguan distribusi normal.

nilai *Asymp. Sig (2 tailed)* adalah 0,130 dan di atas nilai signifikan (0,05) dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.2 Uji Heterokedastitas

Uji Heterokedastitas merupakan pengujian untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dan residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu apabila tidak terdapat pola seperti mengumpul ditengah, menyempit, melebar ataupun sebaliknya. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig-zag atau menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heterokedastitas.

4.2 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

TABEL 4.1
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.863	.509		1.050	.000
Kompensasi Non Finansial	.256	.129	.207	2.758	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Peneliti menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas memberikan informasi mengenai hasil estimasi regresi linear sederhana antara Kompensasi Non Finansial dan dengan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai konstanta (α) yang diperoleh adalah sebesar 1.863 dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.256, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.863 + 0.256 X$$

Pada persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas memiliki koefisien regresi yang bertanda positif, artinya semakin besar Kompensasi Non Finansial akan meningkatkan Kinerja pegawai. Sebaliknya jika Kompensasi Non Finansial kecil, maka akan menyebabkan penurunan tingkat Kinerja pegawai. Diketahui juga nilai konstanta (a) = 1.863 mempunyai arti bahwa ketika Kompensasi Non Finansial (X) bernilai 0 maka Kinerja Pegawai (Y) bernilai 1.863. Dan untuk koefisien regresi (b) = 0,256 memiliki arti bahwa setiap Kompensasi Non Finansial (X) meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,256 atau 25,6% Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara linear antara dua variabel, yang berarti ketika Kompensasi Non Finansial meningkat maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

4.3 Uji T

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil uji t diperoleh nilai signifikansi variabel Kompensasi Non Finansial sebesar $0,000 < 0,05$ Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.758, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,669. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.758 > 1,669$, maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis diterima, artinya variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Secapa AD.

4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.2
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.374	3.15208

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Olahan Peneliti menggunakan IBM SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,387 yang berarti peran variabel Kompensasi Non Finansial (X) dapat menjelaskan bahwa dengan secara simultan memberikan pengaruh variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 38,7%. Sedangkan 62,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai PNS Secapa AD, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kompensasi non finansial di Secapa AD termasuk kedalam kategori sangat baik.
- Kinerja pegawai di Secapa AD termasuk kedalam kategori sangat baik.
- Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PNS Secapa AD.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian di Secapa AD tentang pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang bisa dijadikan sebagai solusi dari permasalahan dan bisa dijadikan pertimbangan sebagai berikut :

- Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kinerja pegawai yang memiliki nilai terendah adalah pada dimensi inisiatif dengan kurangnya rasa inisiatif. Penulis memberikan saran kepada pegawai untuk senantiasa terus melatih dan menanamkan dirinya masing-masing untuk memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja. Atasan juga memperhatikan saran dari pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif serta Secapa AD memberikan pemahaman yang lebih bahwa inisiatif dari pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas organisasi akan sangat diapresiasi.
- Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kompensasi non finansial yang memiliki nilai terendah adalah pada dimensi pekerjaan. Penulis memberikan saran untuk meningkatkan

pekerjaan pegawai adalah menanamkan rasa semangat dalam bekerja agar lebih produktif, memperhatikan kembali tanggung jawab setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan pegawai memiliki rasa tanggung jawab maka produktifitas pekerjaan juga akan meningkat. Atasan juga perlu mengadakan pelatihan dan bimbingan kepada pegawai yang bersifat berkelanjutan sehingga pegawai terdorong untuk dapat memahami dan mendapatkan solusi yang tepat mengenai masalah pekerjaan yang terjadi pada Secapa AD.

- c. Untuk pemberian kompensasi non finansial penulis memberikan saran untuk pihak Secapa AD terus berupaya untuk mempertahankan atau bahkan dikembangkan lebih baik lagi, kompensasi non finansial tentu hanya menjadi pelengkap akan tetapi bisa memberikan dampak signifikan terhadap pegawai sehingga pegawai lebih puas dalam pekerjaannya.

5.2.1 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengajukan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi non finansial dan kinerja pegawai. kompensasi non finansial mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. kemungkinan variabel lain diluar penelitian ini diindikasikan besar kemungkinan memiliki pengaruh juga terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti menggunakan variabel-variabel yang diluar variabel yang telah diteliti didalam penelitian ini, atau dapat menambahkan variabel lain agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta dapat memperkaya teori pada penelitian selanjutnya.
- b. Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga, sangat disarankan untuk peneliti selanjutnya memperluas objek penelitian.
- c. Menggunakan teknik analisis yang berbeda dengan yang digunakan oleh penulis, seperti metode kualitatif agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- [3] Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [4] Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua puluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [6] Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [7] Priansa Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- [8] Retnosari, Intan, Leonardo Budi H, Andi Tri Haryono. (2016). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Management*.

- [9] Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.
- [10] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [11] Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan*. Jakarta: Prenada Media Group.

