



Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Semangat Kerja Pada CV. Indopura Jaya Enterprise

Rusmewahni, Nursaimatussaddiya
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya
Email : rusmewahni48@yahoo.co.id

Naskah Masuk: 13 Desember 2022; Diterima: 13 Desember 2022; Terbit: 14 Desember 2022

ABSTRAK

Abstrak: Peningkatan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk berprestasi dengan lebih baik guna mencapai sasaran organisasi dan pribadinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja pada CV. Indopura Jaya Enterprise. Untuk melihat dan menjawab penelitian ini diperlukan metode yang tepat yaitu metode analisis regresi linier berganda dengan uji simultan, uji parsial dan uji Koefisien determinasi. Dari penelitian ini dapat ditemukan : (1) Variabel kompensasi langsung (X_1) dan Variabel kompensasi tidak langsung (X_2), disimpulkan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, sementara berdasarkan Uji-F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,984 > 4,1709$ dengan tingkat signifikan 0,002 atau dibawah 0,05. (2) Variabel yang paling mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah Variabel kompensasi tidak langsung (X_2), dimana Uji-t diperoleh nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} (3,740) > t_{tabel} (2,042)$. (3) Untuk nilai Adjusted $R^2 = 0,291$. Artinya semangat kerja karyawan bagian marketing dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sebesar 29,1%. Sedangkan 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan lainnya

Keywords: kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, semangat kerja,

ABSTRACT

Abstract: Improving work performance, motivation, and job satisfaction of employees is through compensation. If compensation is given correctly, employees will be more satisfied and motivated to perform better in order to achieve organizational and personal goals. The purpose of this study was to determine the effect of direct and indirect compensation on morale at CV. Indopura Jaya Enterprise. To see and answer this research, the right method is needed, namely the multiple linear regression analysis method with simultaneous tests, partial tests and tests of the coefficient of determination. From this study it can be found: (1) Direct compensation variable (X_1) and indirect compensation variable (X_2), it is concluded that simultaneously or simultaneously have a positive effect on employee morale, while based on the F-Test the value of $F_{count} > F_{table}$ is $7.984 > 4.1709$ with a significant level of 0.002 or below 0.05. (2) The variable that most influences employee morale is the indirect compensation variable (X_2), where the t-test obtains a significant value of 0.01 less than 0.05 and t count $(3.740) > t_{table} (2.042)$. (3) For the value of Adjusted $R^2 = 0.291$. This means that the marketing department's employee morale is influenced by direct compensation and indirect compensation of 29.1%. While 70.9% is influenced by other variables not examined in this study, namely position, rank, financial security and others

Keywords: direct compensation, indirect compensation, morale,

Copyright © 2022 STIE Bina Karya Tebing Tinggi

PENDAHULUAN

Salah satu usaha pihak manajemen perusahaan dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang dimaksudkan untuk merangsang tumbuhnya semangat kerja didalam diri seorang karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk para karyawan saja, melainkan juga penting bagi organisasi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya organisasi itu untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi karyawannya, tidak mustahil organisasi itu lambat



laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru atau melatih tenaga yang sudah ada untuk menggantikan karyawan yang keluar.

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan sifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Kompensasi langsung yang meliputi upah, premi, dan insentif, kemudian yang kedua adalah indirect compensation atau kompensasi tidak langsung yang meliputi tunjangan kesempatan, tunjangan fasilitas dan program perlindungan. Kompensasi yang diberikan terhadap karyawan merupakan sebuah motivator bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan giat. Untuk itu disini setiap perusahaan diwajibkan untuk mengawasi dan mengendalikan usaha pemberian kompensasi ini terhadap efektifitas terciptanya semangat kerja karyawan yang tinggi. Karena bilamana usaha ini tidak diawasi dengan baik, maka akan menjadi sebuah terobosan yang sebenarnya akan menjadi perusahaan tanpa sebuah hasil.

CV. Indopura Jaya Enterprise adalah salah satu perusahaan yang pada dasarnya memiliki karyawan dengan latar belakang semangat kerja yang berbeda pada tiap-tiap karyawan. CV. Indopura Jaya Enterprise merupakan salah satu perusahaan distributor alat – alat seal pabrik. Namun dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, dominasi perusahaan ini mulai bergeser dengan berdirinya perusahaan pendatang baru di bisnis yang sama.

Adapun tujuan Penelitian ini :

Adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap semangat kerja pada CV. Indopura Jaya Enterprise.

Manfaat yang diharapkan adalah:

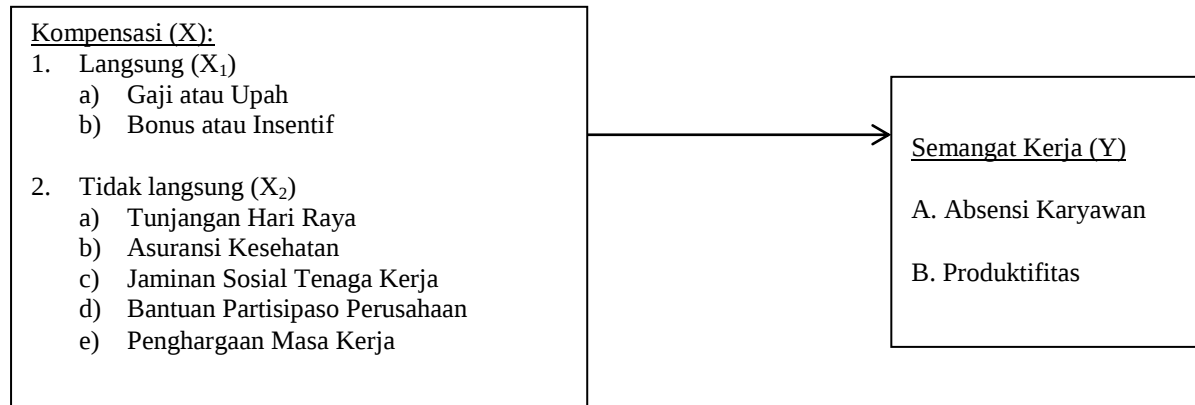
- a. Bagi manajemen CV. Indopura Jaya Enterprise, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk bahan pertimbangan dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kompensasi langsung dan tidak langsung dengan semangat kerja.
- b. Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan baik dari bangku kuliah maupun di luar dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan semangat kerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan penelitian lanjutan atau sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk berprestasi dengan lebih baik guna mencapai sasaran organisasi dan pribadinya. Umar (2010) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada karyawan untuk kerja mereka.

Menurut Ishak (2013) Kompensasi langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu. Kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dalam kompensasi yang ada. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan - tunjangan. Tunjangan karyawan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan (Simamora 2004). Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab Menurut Siagian (2016) .

Gambaran kerangka Konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada CV. Indopura Jaya Enterprise.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap dan staff pada kantor CV. Indopura Jaya Enterprise yaitu sebanyak 43 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Purposive Sampling. Penarikan sample pada penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan bagian marketing dan bengkel yang berjumlah 35 orang. Hal ini dikarenakan adanya beberapa pertimbangan yakni karyawan bagian marketing dan bengkel adalah karyawan yang langsung berinteraksi dengan para pelanggan.

Defenisi Operasional

Adapun defenisi Operasional dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kompensasi Langsung (X ₁)	1. Gaji atau upah	Likert
	2. Bonus atau insentif	
Kompensasi Tidak Langsung (X ₂)	1. THR	Likert
	2. Asuransi Kesehatan	
	3. Jaminan Hari tua	
	4. Jaminan Kesehatan Kerja	
	5. Jaminan Kematian	
	6. Bantuan Partisipasi Perusahaan	
	7. Penghargaan Masa Kerja	
Semangat Kerja (Y)	1. Produktivitas	Likert
	2. Tingkat kehadiran karyawan	

Sumber: Saydam (2002), Ishak (2013) dan Hasibuan (2014), Diolah (2021).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: penelitian dengan metode regresi linier berganda, dan untuk melihat hasil yang lebih akurat, maka peneliti menggunakan bantuan program software SPSS, (*statistic Product and servis solusiton*)

Model regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = skor semangat kerja karyawan

a. = konstanta

b₁ ... b₂ = koefisien regresi

X_1 = Skor variabel kompensasi langsung
 X_2 = Skor variabel kompensasi tidak langsung
 e = standar error

Dan untuk pengujian hipotesis Penelitian menggunakan uji signifikan simultan (Uji-F), Uji Parsial (uji-t) dan Koefisien Dterminasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dengan memperhitungkan variabel kompensasi langsung (direct compensation) dan kompensasi tidak langsung (indirect compensation) dapat diketahui beberapa besarnya pengaruhnya dan pengaruh positif atau negatif dari kedua variabel tersebut terhadap semangat kerja karyawan CV. Indopura Jaya Enterprise.

Model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 12,0 for windows*, dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	,345	4,637		,075	,941
Kompensasi langsung	,118	,169	,103	,699	,490
Kompensasi tidak langsung	,262	,070	,549	3,740	,001

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2011)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.5 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,345 + 0,11X_1 + 0,26X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,345. Ini menunjukkan harga konstan, dimana jika variabel kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung = 0, maka semangat kerja (Y) = 0,345.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,118. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Atau dengan kata lain jika kompensasi langsung ditingkatkan sebesar satu satuan maka semangat kerja karyawan bertambah sebesar 0,118.
- Koefisien X_2 (b_2) = 0,262. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Atau dengan kata lain jika kompensasi tidak langsung ditingkatkan sebesar satu satuan maka semangat kerja karyawan bertambah sebesar 0,262.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 35 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 2 sehingga diperoleh:

1) df (pembilang) = $k - 1$ $\longrightarrow$

2) df (penyebut) = $n - k$ $\longrightarrow$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan t kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada

$$df \text{ (penyebut)} = 35 - 2 = 33$$

SPSS 12,0 for windows, sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Tabel 3. Hasil uji-f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,490	3	16,245	7,984	,002(a)
	Residual	65,110	32	2,035		
	Total	97,600	9924			

Sumber : Pengolahan SPSS (2011)

Pada Tabel 3 dapat dilihat hasil perolehan F_{hitung} pada kolom F yakni sebesar 7,984 dengan tingkat signifikan = 0,002 lebih kecil dari tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ nilai F_{tabel} yakni 4,1709.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti semangat kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan tidak langsung.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji -t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (*Direct Compensation* (X_1)) ataupun kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Indopura Jaya Enterprise (Y).

Model Hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (*Direct Compensation* (X_1)) ataupun kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Indopura Jaya Enterprise (Y) sebagai variabel terikat

H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel kompensasi langsung (*Direct Compensation* (X_1)) ataupun kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Indopura Jaya Enterprise (Y) sebagai variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan software SPSS 12,0 for windows, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni 2,042.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	,345	4,637		,075	,941
Kompensasi langsung	,118	,169	,103	,699	,490
Kompensasi tidak langsung	,262	,070	,549	3,740	,001

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2011)

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa:

- 1) Variabel kompensasi langsung (*Direct Compensation* (X_1)) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja (Y), hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,490 lebih besar dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (0,699) < t_{tabel} (2,042), artinya walaupun tingkat variabel kompensasi langsung (*Direct Compensation* (X_1)) sebesar satu satuan maka semangat kerja (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,118 satuan. Hal ini berarti variabel kompensasi langsung (*Direct Compensation* (X_1)) yang terdiri dari gaji/upah dan bonus/insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan CV. Indopura Jaya Enterprise. Oleh karena itu, CV. Indopura Jaya Enterprise harus melakukan peninjauan kembali mengenai gaji dan insentif agar meningkatkan semangat kerja karyawannya.
- 2) Variabel kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y), hal ini terlihat dari nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,740) > t_{tabel} (2,042), artinya jika ditingkatkan variabel kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) sebesar satu satuan semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,262 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) yang terdiri dari Tunjangan Hari Raya, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, bantuan partisipasi perusahaan dan penghargaan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden tentang variabel kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) ternyata Bantuan Partisipasi perusahaan, penghargaan masa kerja, dan seragam merupakan variabel yang dominan mempengaruhi semangat kerja.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penulis setelah mengetahui bahwa seluruh variabel dimasukkan dalam analisis persamaan maka dilakukan pengujian koefisien determinasi yang dapat terlihat Tabel 5.

Tabel 5. Pengujian koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,577(a)	,333	,291	1,42643	2,030

Sumber: Hasil pengolahan dengan SPSS (2011)

Berdasarkan Tabel 5. dapat terlihat bahwa Adjusted R^2 sebesar 0,291 berarti 29,1% menunjukkan semangat kerja karyawan bagian marketing dan bengkel CV. Indopura Jaya Enterprise dipengaruhi oleh variabel gaji, bonus, tunjangan Hari Raya, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, bantuan partisipasi perusahaan dan penghargaan masa kerja sedangkan sisanya 70,9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa system kompensasi karyawan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Indopura Jaya Enterprise. Dihubungkan dengan jumlah absensi, dan segi system kompensasi karyawan masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan untuk hadir dan bekerja di perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi langsung (*Direct Compensation* (X_1)) yang terdiri dari gaji dan bonus, dan Variabel kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)) yang terdiri dari Tunjangan Hari Raya, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, bantuan partisipasi perusahaan dan penghargaan masa kerja dapat disimpulkan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan bagian marketing dan bengkel CV. Indopura Jaya Enterprise Medan (Y) yang semuanya terdiri dari laki-laki dengan mayoritas usia berkisar 32 – 40 tahun. Berdasarkan Uji-F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $7,984 > 4,1709$ dengan tingkat signifikan 0,002 atau dibawah 0,05.



2. Variabel yang paling mempengaruhi semangat kerja karyawan CV. Indopura Jaya Enterprise Medan yaitu Variabel kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)). Berdasarkan jawaban responden tentang Variabel kompensasi tidak langsung (*indirect Compensation* (X_2)), ternyata bantuan partisipasi perusahaan dan penghargaan masa kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi semangat kerja. Berdasarkan Uji-t diperoleh nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,740) > t_{tabel} (2,042).
3. Hasil analisis regresi diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,291$. Artinya semangat kerja karyawan bagian marketing dan bengkel CV. Indopura Jaya Enterprise Medan dipengaruhi oleh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung sebesar 29,1%. Sedangkan 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu kedudukan, pangkat, umur, jaminan finansial dan jaminan sosial dan mutu pengawasan.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam membantu peneliti sehingga penelitian ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan. Khususnya kepada para responden yang bersedia meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah bagikan

REFERENSI

- Arep., Ishak., dan Hendri Tanjung. (2013). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2010). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Saydam, Gouzali, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Djambatan.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siagian, Sondang P. (2016). Teori & praktek kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.