

## Pengaruh Pelatihan, *Reward*, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar

Nur Pawastri<sup>1)</sup> Istiatin<sup>2)</sup> Eny Kustiah<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta*  
e-mail: nurpawastri@yahoo.com

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of training, rewards, and job satisfaction either jointly or partially to the productivity of employees at PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. The type of research used is quantitative. The population in the study were all employees of PT Kusumahadi Santosa which amounted to 700 people and the sample used amounted to 100 respondents. Data analysis technique used is instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis test. The result of data analysis which have been done by using program of SPSS 23 for windows, it is known that Fhitung equal to 18,786 together there is positive and significant influence between training, reward, and job satisfaction to work productivity of employee. While the result of training variable count 4,592 have positive and significant influence to employee work productivity, reward variable equal to 1,074 have no positive and significant influence to employee work productivity, and job satisfaction variable 2,057 have positive and significant influence to work productivity of employee.*

**Keywords:** *training, reward, job satisfaction, employee work productivity*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Faktor penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi untuk berkembang, mempunyai kreatifitas yang tinggi, berkualitas, dan berkompeten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk mengetahui perbandingan antara hasil tercapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Yavarzadeh (2015), mengatakan standar pengukuran produktivitas yang digunakan yaitu output kerja dari masing-masing bagian yang menjadi standar penilaian baik tidaknya produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat produktivitas yang dimiliki karyawan maka perusahaan tersebut dapat dikatakan berkembang dengan baik, karena produktivitas kerja sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau berkembangnya sebuah perusahaan dan juga dalam menentukan kemerosotan sebuah perusahaan.

Pelatihan sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Menurut Aulia (2016), pentingnya pelatihan kerja bagi perusahaan untuk perkembangan masa kini dan masa yang akan datang, sebaliknya bagi karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian dapat memenuhi

kebutuhan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerjanya. Tujuan perusahaan mengadakan pelatihan untuk menjadikan karyawannya lebih berkualitas, selain itu bagi karyawan baru dan karyawan lama dapat tercapainya kesesuaian antara ketrampilan dan kompetensi kerja. Suatu pelatihan dapat dikatakan efektif dan berhasil apabila setelah melalui program tersebut dihasilkan karyawan-karyawan yang mempunyai kemampuan semakin baik, ketrampilan semakin meningkat dan keahlian yang dapat mendorong terciptanya suatu tingkat produktivitas yang lebih baik, sehingga produk yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas lebih baik lagi.

*Reward* dapat memicu peningkatan produktivitas karena pada dasarnya merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang dimilikinya selama ini. Menurut Remus (2016), mengatakan adanya penghargaan karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan dan hal ini akan memacu karyawan untuk lebih berprestasi. Penghargaan diberikan baik dalam bentuk material dan nonmaterial bertujuan agar mereka dapat bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tingkat produksi sesuai yang diharapkan perusahaan. Jika penghargaan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja karyawan dapat berdampak terhadap usaha untuk meningkatkan produktivitas. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan harus dimengerti dan dipahami mengenai alasan pemberian atau nilai penghargaan yang mereka terima.

Kepuasan kerja yang diberikan perusahaan sangat diharapkan oleh setiap karyawan dalam bekerja, karena pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Menurut Apriliantini *et al.*, (2016), mengatakan jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah sesuai dengan keinginannya maka persepsi terhadap kepuasan kerja akan semakin baik yang terwujud dalam tingkah laku karyawan pada saat bekerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

PT Kusumahadi Santosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Mempunyai karyawan sebanyak 700 orang, setiap divisi satu dengan divisi yang lain berbeda, disebabkan karena tingkat kesadaran karyawan atau pegawai akan tanggung jawab terhadap pekerjaan berbeda-beda. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang dipahami atau metode yang diberikan tidak tepat dan kurang dimengerti karyawan sehingga mengakibatkan turunnya semangat dalam bekerja. Pemberian *reward* terkadang tidak sesuai yang diharapkan oleh pegawai, sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja yang menjadikan karyawan tidak bersemangat dan tidak nyaman dalam bekerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengaruh pelatihan, *reward*, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Istiatin dan Diyah (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja

dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub>: Diduga pelatihan, *reward*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar.

2. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), bahwa pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub>: Diduga pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar.

3. Pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan

Pemberian *reward* dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan dorongan kepada karyawan agar tetap setia terhadap pekerjaannya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub>: Diduga *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

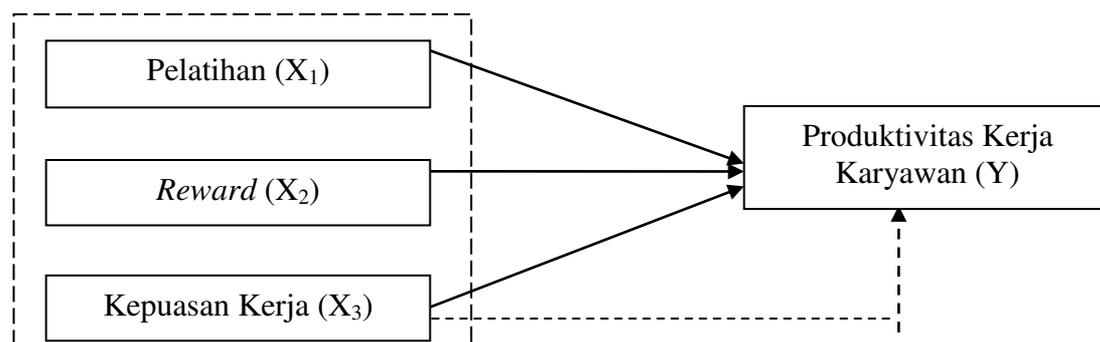
Menurut Umam (2010: 87), kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub>: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran variabel pelatihan (X<sub>1</sub>), *reward* (X<sub>2</sub>), kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dan produktivitas kerja karyawan (Y) sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Skema Penelitian**



Kerangka pemikiran diatas terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pelatihan, *reward*. Dan kepuasan kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian yaitu produktivitas kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan PT Kusumahadi Santosa Karanganyar sejumlah 700 karyawan dengan jumlah sampel yang digunakan 100 karyawan. Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Indikator pelatihan sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Efisiensi
- d. Mutu
- e. Semangat kerja

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standart kerja. Indikator pelatihan sebagai berikut:

- a. Ketrampilan
- b. Kemampuan
- c. Keahlian

3. *Reward*

*Reward* adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Indikator *reward* sebagai berikut:

- a. Tunjangan
- b. Insentif
- c. Cuti
- d. Pujian

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Rekan kerja

- b. Supervisi atasan
- c. Imbalan
- d. Promosi
- e. Pekerjaan

Pengumpulan data menggunakan *skala likert* dengan cara penilaiannya sebagai berikut: Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Netral (N = 3), Tidak Setuju (TS = 2), Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi *product moment*, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan 0,05 item pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penelitian ini menggunakan SPSS 23 *for windows*, uji normalitas menggunakan *kolmogrov smirnov*. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *VIF* jika nilai *VIF* < 10 dan *toleransinya* > 0,1 model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* apabila nilai signifikan > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden dijelaskan dalam tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Gambar Umum Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	54%
	Perempuan	46	46%
	Jumlah	100	100
Usia	20 – 30 tahun	53	53%
	31 – 40 tahun	15	12%
	41 -50 tahun	32	32%
	Jumlah	100	100
Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
	SMP	10	10%
	SMA	87	87%
	D3	2	2%
	S1	1	1%
	Jumlah	100	100
Jabatan Kerja	Operator	81	81%
	Kepala Regu (Karu)	10	10%
	Administrasi	6	6%
	QC	3	3%
	Jumlah	100	100

## 2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji instrumen variabel pelatihan, *reward*, kepuasan kerja, dan produktivitas ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian**

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan	1.	0,774	0,396	Valid	0,669	Reliabel
	2.	0,825	0,396	Valid		
	3.	0,542	0,396	Valid		
	4.	0,693	0,396	Valid		
	5.	0,540	0,396	Valid		
<i>Reward</i>	1.	0,676	0,396	Valid	0,701	Reliabel
	2.	0,566	0,396	Valid		
	3.	0,840	0,396	Valid		
	4.	0,753	0,396	Valid		
	5.	0,552	0,396	Valid		
Kepuasan Kerja	1.	0,718	0,396	Valid	0,702	Reliabel
	2.	0,625	0,396	Valid		
	3.	0,554	0,396	Valid		
	4.	0,800	0,396	Valid		
	5.	0,717	0,396	Valid		
Produktivitas kerja	1.	0,774	0,396	Valid	0,704	Reliabel
	2.	0,825	0,396	Valid		
	3.	0,542	0,396	Valid		
	4.	0,693	0,396	Valid		
	5.	0,504	0,396	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah 2018

## 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji normalitas	P: 0,174 > 0,05	Residual berdistribusi normal
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,765; 0,718; 0,642 > 0,10 VIF ; 1,307; 1,392; 1,559 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji heteroskedastisitas	p: 0,276; 0,937; 0,526 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2018

## 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi linier berganda dari nilai  $\alpha$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constan)	4,328		1,991	0,004
Pelatihan	0,429	0,425	4,592	0,000
<i>Reward</i>	0,111	0,103	1,074	0,286
Kepuasan Kerja	0,243	0,118	2,057	0,042
Adjusted R Square = 0,350				
F-hitung = 18,786				
Sig. F = 0,000				

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis nilai *Standardized Beta*  $\beta_1$  (0,429), nilai *Standardized Beta*  $\beta_2$  (0,111), dan nilai *Standardized Beta*  $\beta_3$  (0,243). sebagai berikut:

$$Y = 4,328 + 0,429X_1 + 0,111X_2 + 0,243X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstan (Y) sebesar 4,328, artinya apabila variabel independen yaitu pelatihan, *reward* dan kepuasan kerja nilainya adalah konstan (0) maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat 4,328.
- Koefisien regresi variabel pelatihan ( $b_1$ ) dari perhitungan regresi linier sederhana nilai *coefficients* ( $b$ ) = 0,429. Hal ini berarti bahwa setiap ada peningkatan pelatihan, sementara variabel lain tetap maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat (0,429).
- Koefisien regresi variabel *reward* ( $b_2$ ) dari perhitungan linier sederhana nilai *coefficients* ( $b$ ) = 0,111. Hal ini berarti bahwa jika *reward* meningkat, sementara variabel lain tetap maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat (0,111).
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $b_3$ ) dari perhitungan linier sederhana nilai *soefficients* ( $b$ ) = 0,243. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat, sementara variabel lain tetap maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat (0,243).

## 5. Uji t

- Pengaruh pelatihan ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)  
Ho ditolak karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,592 > 1,984$ ) dengan nilai  $t.sig$   $0,004 < 0,05$  maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Pengaruh *reward* ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)  
Ho diterima karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,074 > 1,984$ ) dengan nilai  $t.sig$   $0,286 > 0,05$  maka *reward* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)  
Ho ditolak karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,057 > 1,984$ ) dengan  $t.sig$   $0,042 < 0,05$  maka

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 6. Uji F

Hasil analisis uji F yaitu Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,786 > 2,70$ ), dengan  $F_{sig}$  (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti pelatihan, *reward*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 7. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,350. Hal ini berarti 35,0% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, *reward*, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 65,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### **Pengaruh Pelatihan, *Reward*, dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil analisis diperoleh melalui uji ketepatan parameter (uji F) bahwa  $F_{hitung}$  (18,786)  $F_{tabel}$  (2,70), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Pelatihan, *Reward*, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Apriliyantini *et.al.*: 2016) dan (Saputra *et.al.*: 2017) bahwa Pelatihan, *Reward*, dan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil analisis diperoleh melalui tanda parameter  $b_1$  dalam persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah positif yaitu (0,429) dan uji t yaitu  $t_{hitung}$  (4,592)  $> t_{tabel}$  (1,984), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia: 2016) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil analisis diperoleh melalui tanda parameter  $b_2$  dalam persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah positif yaitu (0,111) dan uji t yaitu  $t_{hitung}$  (1,074)  $< t_{tabel}$  (1,984), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima. variabel *reward* mempunyai pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. Hasil

penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawan *et.al*: 2016) bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil analisis diperoleh melalui tanda parameter  $b_3$  dalam persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah positif yaitu (0,243) dan uji t yaitu  $t_{hitung} (2,057) > t_{tabel} (1,984)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mayasari dan Hendratmoko: 2013) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil pengujian analisis dalam penelitian ini bahwa pelatihan, *reward*, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar, artinya apabila perusahaan memberikan Pelatihan, *reward*, dan kepuasan kerja kepada karyawan sudah sesuai dengan harapan mereka maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar, berarti pelatihan mempunyai tujuan agar karyawan cepat tanggap dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. *Reward* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar, artinya Pimpinan sudah memberikan *reward* (penghargaan) kepada karyawan diharapkan karyawan lebih semangat lagi dalam meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar, berarti karyawan harus lebih semangat lagi dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan atau dilimpahkan kepadanya.

### **REFERENSI**

- Apriliyantini *et al*. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Anugerah Merta Sari Sedana. <https://ejournal.undiksha.ac.id>. Diakses pada 10 Jan 2018 jam 10.40 WIB. Vol. 4
- Istiatin & Diyah Ida Aryati, 2016. **Modul Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surakarta: Universitas Islam Batik
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia