

PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP JENJANG KARIR PADA KANTOR CAMAT TIGA BINANGA KABUPATEN KARO

Oleh:

LamminarHutabarat¹⁾,

Judea Roin Bangun²⁾,

Suryalenta³⁾,

HatleydaRinduwatiSiregar⁴⁾,dan

Jhon Fokker Skylab⁵⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4,5)}E-mail:

hutabaratmin23@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the effect of training and compensation on career paths in the Tiga Binanga head office, Karo district. Sample consist of 22 people. The analysis technique uses multiple linear regression. Data processing is supported by the SPSS application program. From the results of this study, it is known that training has a positive effect on career paths while compensation has a negative effect on career paths. The effects shown together show that training and compensation have a positive influence on career paths. From the results of the analysis, it is suggested to pay attention to compensation for career paths because compensation can be used in developing future career paths.

Keywords: Career Path, Compensation, Training

I. Pendahuluan

Pengembangan iptek yang sangat pesat berdampak baik pada urgensi peranan manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan perusahaan perihal pendayagunaan karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu komponen dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Berbagai aktivitas dalam perusahaan dapat terlaksana dengan produktivitas yang tinggi, jika dilakukan pelatihan terhadap para karyawan dan manajemen. *Training* adalah merupakan kegiatan yang sangat urgen sebab telah terbukti manfaatnya dalam meningkatkan kinerja. Sebuah organisasi menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk mencapai produktivitas yang optimal. Tanpa adanya pelatihan bagi setiap personil organisasi atau badan usaha, hampir dapat dipastikan

keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit. Banyak pegawai mempunyai tujuan bekerja untuk memperoleh pendapatan agar dapat menafkahi hidupnya.

Umumnya seseorang bekerja bukan hanya sekedar mencari uang saja, tapi lebih dominan berfikir agar statusnya dapat lebih meningkat. Peningkatan status dalam pekerjaan maka akan naik pula jenjang karir yang diperoleh melalui pelatihan. Jumlah balas jasa yang diberikan pada masing-masing harus disesuaikan dengan kinerja mereka, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, responsibility, posisi karyawan, dan spesifikasi internal konsistensi terpenuhi. Karyawan masing-masing menerima kompensasi merupakan dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian reward atau sanksi bagi masing-masing karyawan, dengan asas adil akan tercapai suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas

karyawan akan lebih baik. Balas jasa yang diperoleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka ideal menurut peraturan yang berlaku. Standar layak bersifat relative. Tingkat balas jasa mencakup pada batas atas-bawah upah minimum pemerintah (UMP) dan kekonsistenan lingkungan luar. Meniti jenjang karir pada suatu pekerjaan dimulai dari tingkat yang lebih rendah yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat karir yang lebih tinggi. Sejalan dengan waktu berjalan maka seseorang akan meniti karir dengan membuat pekerjaannya sebaik mungkin untuk dipertimbangkan dalam menuju jenjang karir yang lebih tinggi. Seseorang dengan kemampuan yang dimiliki akan mencapai titik yang lebih tinggi dengan melakukan berbagai usaha dengan memberikan gagasan yang dapat meningkatkan kinerja secara global. Penulis tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Jenjang Karir Pada Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo. Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah dengan pelatihan dan kompensasi terhadap jenjang karir. Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah Pelatihan Berpengaruh Terhadap Jenjang Karir Pada Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo?; Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Jenjang Karir Pada Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo?; Apakah Pelatihan dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Jenjang Karir Pada Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo?.

II. Tinjauan Kepustakaan

2.1. Pelatihan

Sutrisno (2015), mengatakan bahwa *training* sebagai bantuan dalam bentuk bimbingan, penyampaian informasi, fasilitas, latihan keterampilan, pengarahan, dan pengorganisasian suatu lingkungan dimana peserta pelatihan dapat mengembangkan pengalaman dan potensi, Dorongan atau motivasi agar memiliki kemampuan untuk dirinya sendiri. Tujuan ini dapat diwujudkan melalui pelaksanaan program-program *training*.

2.2. Kompensasi

Arep dan Tanjung, (2018), menyatakan balas jasa tidak hanya penting akibat dorongan utama individu menjadi karyawan namun juga berdampak besar pada gairah dan semangat para pegawai. Oleh sebab itu lembaga atau organisasi bisnis harus dapat merumuskan kompensasi sumber daya manusia yang paling optimal dalam upaya menopang pencapaian kinerja unit bisnis atau korporasi yang lebih efektif dan lebih efisien.

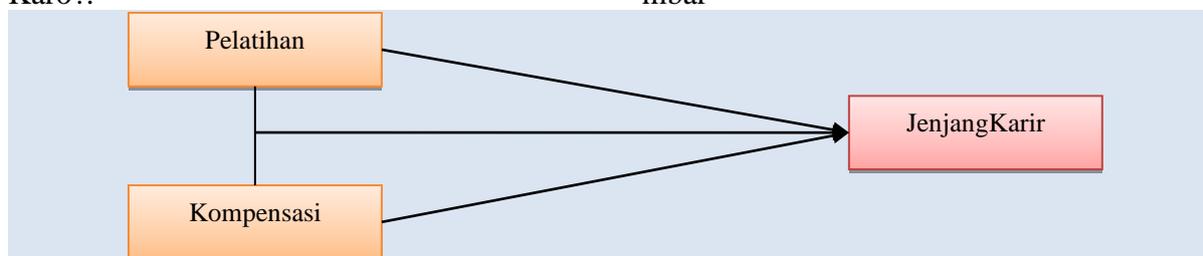
2.3. Jenjang Karir

Jenjang karir merupakan rangkaian perilaku dan sikap yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan kerja selama hayat dikandung badan. Rangkaian kegiatan kerja terus berkelanjutan (Timpe, 2017).

III. Kerangka Konseptual dan hipotesis

3.1. Kerangka Konseptual

Hubungan kausal antar variable eksogen dan variabel endogen dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti, 2020

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Pelatihan yang para disenggarakan oleh kantor camat terhadap pegawai diharapkan akan berpengaruh terhadap

penjenjangan karir para pegawai. Kompensasi yang diberikan juga akan berpengaruh terhadap karir pegawai. Jika pelatihan dan kompensasi ditingkatkan secara bersama-sama diharapkan akan dapat meningkatkan jenjang karir para pegawai.

3.2. Hipotesis

Berdasarkan teori, masalah, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis berikut:
 Pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir pegawai pada kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo; Kompensasi Berpengaruh Terhadap Jenjang Karir para pegawai pada kantor Camat ; Pelatihan dan Kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap Jenjang Karir pegawai pada Kantor Camat.

III. Metode Penelitian

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Training sebagai bantuan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, fasilitas, latihan keterampilan, penyampaian informasi, pengorganisasian suatu environment yang pada dasarnya peserta dapat mempunyai potensi dan pengalaman, motivasi untuk menyelenggarakan sendiri aktivitas training dan memperbaiki dirinya sendiri agar dapat membantu dirinya sendiri. (Sutrisno, 2015)	1. Prosedur sistematis 2. Pendidikan 3. Keterampilan teknis 4. Mengutamakan praktek 5. Mempelajari pengetahuan	Ordinal
Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai yang dapat representasikan dengan uang dan memiliki kecenderungan diserahkan secara tetap. (Adburrahman, 2016)	1. Upah 2. Tunjangan	Ordinal
Jenjang karir (Y)	Jenjang karir dapat diartikan sebagai sekuens dari aktivitas-aktivitas dan perilaku-perilaku yang berhubungan dengan tugas, pekerjaan, sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan dengan selama masa hidup setiap individu. (Adburrahman, 2016)	1. Promosi 2. Pendidikan 3. Mutasi	Ordinal

Sumber: Olahan Penulis (2020)

IV. Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari tahun 2020 sampai dengan bulan September tahun 2020. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua pegawai Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo sebanyak 22 orang. Terkait jumlah tersebut dilakukan sampling jenuh, dimana jumlah populasi sama dengan sampel. Dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo sebanyak 22 orang dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan melalui angket merupakan data primer dengan skala 1 – 5. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS. Ketiga variabel laten penelitian sifatnya masih abstrak. Oleh sebab itu perlu diukur secara teknis agar dapat diukur. Operasionalisasi variabel laten disajikan pada tabel 1.

Padabagianinidiuraikanolehpenulishasilpengumpulan data daninformasi.Disampingituakandisajikanhas ilpengolahandenganbantuanaplikasi SPSS.

4.1. StatistikDeskriptif

PegawaiKantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo untuk pendidikan SMA ada 12 orang atau 54,5 persen. Untuk pendidikan D3/4 ada 5 orang atau 22,7

persen. Untuk pendidikan S1 ada 4 orang atau 18,1 peren. Untuk pendidikan S2 ada 1 orang atau 4,5 persen. Dari data jumlah pegawai menurut pendidikan dapat disimpulkan bahwa pegawai Kecamatan Tigabinanga Kabupaten Karobanyak didominasi dengan pendidikan SMA ada 12 orang atau 54,5 persen.

Tabel 2 StatistikDeskriptif

No	JenjangPendidikan	Jumlah	Pesentase
1	SMA	12	54,5
2	D3/D4	5	22,7
3	S1	4	18,1
4	S2	1	4,5
Jumlah		22	100.00%

Sumber:OlahanPenulis(2020)

4.2. Statistikinferensial

1. UjiValiditas

Pengujian validitasinstrument dalampenelitianinimenggunakanvaliditas kontruksi dimana pengujian validitas dapat dilakukan dengan analisis konfirmatori yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel.

Kriteria yang dipergunakan dalam menentukan valid atautidak pernyataan digunakan derajat kebebasan (df) = n – k = 22 – 2 = 20. Dan r tabel = 0,4227. Jika r hitung lebih besar dari tabel maka butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 3 UjiValiditas

Indikator Pelatihan (X1)		R hit	R tab	Ket
1	Pendidikan	0,455	0,4227	Valid
2	Prosedur Sistematis	0,775	0,4227	Valid
3	Keterampilan teknis	0,654	0,4227	Valid
4	Mempelajari pengetahuan	0,568	0,4227	Valid
5	Mengutamakan praktek dari padateori	0,775	0,4227	Valid
Indikator Kompensasi (X2)				
1	Upah ataugaji	0,775	0,4227	Valid
2	Tunjangan	0,561	0,4227	Valid
IndikatorJenjangKarir				
1	Pendidikan	0,499	0,4227	Valid
2	Promosi	0,666	0,4227	Valid
3	Mutasi	0,536	0,4227	Valid

Sumber:OlahanPenulis(2020)

2. UjiReliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel pelatihan, kompensasi terhadap jenjang karir seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada 0,723 lebih besar dari 0,60 maka dapat

disimpulkan bahwa semua variabel telah reabel dan dapat diandalkan.

Tabel 4 UjiReliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,723	11

Sumber: OlahanPenulis (2020)

3. Regresi Linier Multivariat

Regresi linier berganda akan menghasilkan kecondongan atau koefisien masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengolahan data akan menghasilkan analisis variansi atau tingkat signifikansi masing – masing variabel laten. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table 5

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.356	2,147		-.166	,870					
PELATIHAN	,471	,132	,627	3,580	,002	,705	,635	,567	,817	1,225
KOMPENSASI	,205	,199	,181	1,031	,315	,449	,230	,163	,817	1,225

a. Dependent Variable: JENJANG KARIR

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari hasil diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,356 + 0,471 X_1 + 0,205 X_2$$

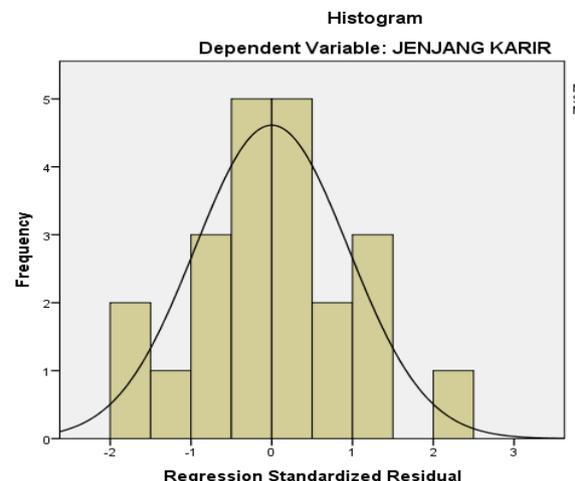
Keterangan : Y = Jenjang Karir , X₁ = Pelatihan, X₂ = Kompensasi

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut: Nilai konstanta -1,356 artinya jenjang karir mengalami penurunan sebesar 1,356 jika pelatihan dan kompensasi tidak dimasukkan dalam persamaan; Nilai koefisien regresi pelatihan (X₁) sebesar 0,471 artinya jenjang karir akan naik akibat pelatihan sebesar 0,186; Nilai koefisien regresi kompensasi (X₂) sebesar 0,205 artinya jenjang kair akan meningkat akibat kenaikan kompensasi sebesar 0,205.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik- titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Gambar 2 Grafik Histogram Normalitas Residual

Dari grafik histogram diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.356	2,147		-.166	,870					
	PELATIHAN	,471	,132	,627	3,580	,002	,705	,635	,567	,817	1,225
	KOMPENSASI	,205	,199	,181	1,031	,315	,449	,230	,163	,817	1,225

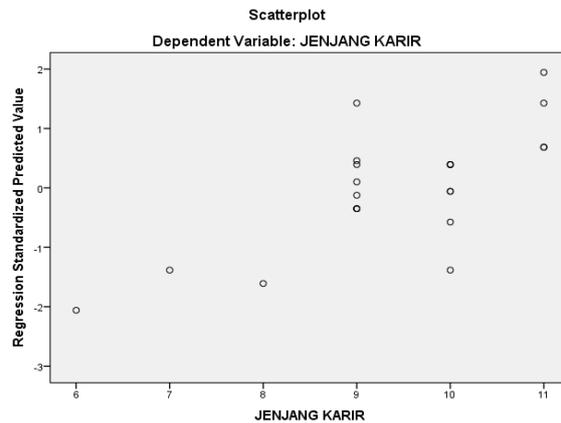
a. Dependent Variable: JENJANG KARIR

Sumber: OlahanPenulis (2020)

Tabel 6 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas / kolerasi antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas Hasil pengujian heteroskedastisitas (lihat tabel 7), titik koordinat-titik koordinat menyebar tidak memiliki pola, dan penyebarannya di atas dan dibawah titik) pada sumbu Y. Oleh sebab itu dapat disebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model yang dibangun.



Sumber: OlahanPenulis (2020)

Gambar 3 Scatter Plot Heroskedassitas

5. Anova

Analisis of variance akan mengidentifikasi signifikansi hubungan kausal antar variabel eksogen terhadap endogen baik secara parsial maupun secara simultan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 8 dan tabel 9

Tabel 7 Uji Heterokedastisitas

a. Uji t

Tabel 8 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.356	2,147		-.166	,870					
	PELATIHAN	,471	,132	,627	3,580	,002	,705	,635	,567	,817	1,225
	KOMPENSASI	,205	,199	,181	1,031	,315	,449	,230	,163	,817	1,225

a. Dependent Variable: JENJANG KARIR

Sumber: OlahanPenulis (2020)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Pelatihan berpengaruh positif terhadap jenjang karir. Hasil SPSS menunjukkan nilai X_1 (pelatihan) diperoleh nilai t_{hitung} 3,580 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,08586 maka keputusan menerima H_a dan menolak H_o karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap jenjang karir. Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel X_2 (kompensasi) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,031 dengan nilai t_{tabel} = 2,08586 maka menerima H_o dan menolak H_a karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

b. Uji F

Tabel 9 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,439	2	8,720	10,434	,001 ^b
	Residual	15,879	19	,836		
	Total	33,318	21			

a. Dependent Variable: JENJANG KARIR

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

Sumber: OlahanPenulis (2020)

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut : jika F hitung > F tabel : berarti ada pengaruh yang signifikan antara pealtihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap jenjang karir. Hasil perhitungan statistik menunjukkan

nilai F hitung sebesar 10,434 dengan nilai F tabel = 3,49. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap jenjang karir atau Ha diterima dan Ho ditolak

6. KoefisienDeterminasi

Tabel 10 KoefisienDeterminasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,723 ^a	,523	,473	,914	,523	10,434	2	19	,001	1,966

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: JENJANG KARIR

Sumber: OlahanPenulis (2020)

Dari uraian tabel diatas diketahui bahwa variasi dari variabel diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,523.Lihatpadatabel 10. Hal ini berarti 52,3% jenajng karir dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan kompensasi sedangkan sisanya yaitu 47,7(100-52,3) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dan lain-lain.

V.PembahasanHasilPenelitian

5.1. HubunganKausal Pelatihan Terhadap Jenjang Karir

Penelitian dilakukan oleh Hendrika tahun 2016, Hanyani tahun 2012, Hana tahun 2015 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap jenajng karir sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap jenjang karir yang berarti menerima Ha dan

menolak Ho yang ditunjukkan oleh t hitung lebih besar daripada t tabel.

5.2.Hubungan KausalKompensasi Terhadap Jenjang Karir

Penelitian dilakukan oleh Hendrika tahun 2016, Hanyani tahun 2012, Hana tahun 2015 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap jenjang karir sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang negatif yang berarti menerima Ho dan menolak Ha yang ditunjukkan oleh t hitung lebih kecil daripada t tabel

5.3. Hubungan KausalPelatihan dan Kompensasi Terhadap Jenjang Karir

Penelitian dilakukan oleh Hendrika tahun 2016, Hanyani tahun 2012, Hana tahun 2015 menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap jenjang karir

sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima H_a dan menolak H_0 yang ditunjukkan oleh F hitung lebih besar daripada F tabel.

VI. Penutup

Mengacu padahasilriset dan kajian yang telah dipaparkandiatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Pelatihan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap jenjang karir (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3,586 dengan nilai t tabel sebesar 2,085 ; Variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap jenjang karir (Y) dengan nilai t hitung 1,031 dengan nilai t tabel sebesar 3,586; Variabel pelatihan (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 10,434 dan F tabel 3,49. Riset yang

dilaksanakan oleh peneliti memiliki keterbatasan seperti berikut: Penelitian ini terbatas pada pelatihan dan kompensasi terhadap jenjang karir yang dilakukan pada Kantor Camat Tiga Binanga Kabupaten Karo; Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 22 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan dalam konsistensi. Mengacu pada kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka disarankan : Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima untuk digunakan dalam kehidupan maka pemberian kompensasi menjadi perhatian untuk mencapai jenjang karir dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat luas; Dengan koefisien determinan sebesar 10,434 disarankan untuk mempertimbangkan komponen-komponen lain diluar riset ini yang dapat menunjang jenjang karir dan peningkatan produktifitas kerja untuk masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja. Bandung. CV. Pustaka Setia
- Anoraga, Pandji, (2015). MB. RC. Jakarta
- Augusty, Ferdinand. (2016). MPM. Semarang: BPUD
- Ahmad Tohardi. (2017). Pemahaman Praktis MSDM, MM, Bandung
- Arep dan Tanjung, (2018). M S DM. Ed. Kedua. Yogyakarta : BPEC
- Dale, Timpe (2017). Seri MSDM Kinerja, cetakan kelima, Jakarta : PT EMK
- Fathoni, Abdurrahman, (2016). Organisasi dan Manajemen SDM, RC, Jakarta
- Ghozali, Imam, (2016). Aplikasi AM dengan program aplikasi SPSS, Semarang : BPD
- Gulo, W. (2015). Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. G
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). MSDM. Jakarta: PT BA
- Henry Simamora. 2016. MSDM Manusia. Yogyakarta: BPSTIEYKPN
- John Suprihanto dan Djati Julitriarsa. (2016). MU, Sebuah Pengantar. Ed. 1. Cet. Ketiga. Yogyakarta: BPFE
- Kartini Kartono. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. GP; Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2017). EKW SDM, Cet. Kelima. R A ; Jakarta
- Manurung, Jonni. 2005. Ekonometrika: TPDL. Cet. Pertama, Jakarta: PT AMK.
- Martono, Nanang. (2016). MPK. Jakarta: PT. RP

- M Kadarisman (2017). Manajemen Kompensasi. Jakarta : RP
- Nasution, Mulia, (2016). MP, Djambatan, Jakarta
- Priyatno, Duwi, (2010). ASD dengan SPSS. MK. Yogyakarta
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, (2016), MP, Yogyakarta: BPFE
- Samsudin, Sadili. (2017). Manajemen SDM. Cet.. PS. Bandung
- Sedarmayanti. (2015). SDM dan PK. Bandung: MM
- Siagian, Sodang P. (2015). M S D manusia. Jakarta: BA .