

**PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PENGATUR  
BEBAN JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

**Khusniah Enggarwati**

**NPM: 21701081508**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2022**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Motivasi Kerja, Gaji Insentif, dan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur yang bertempat di Jalan Suningrat nomor 45, Kelurahan Ketegan, Kecamatan Taman, Kabupaten Sidoarjo. Dengan jumlah sampel 66 responden. Adapun teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial. (1) a. Indikator variabel motivasi kerja terdiri dari : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas (kualitas dan kuantitas), ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Variabel ini digambarkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. (b) Indikator variabel gaji terdiri dari : keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, dan menimbulkan rasa semangat bekerja. Variabel ini digambarkan dengan gaji mampu memenuhi kebutuhan dan menimbulkan rasa semangat bekerja. (c) Indikator variabel insentif terdiri dari : waktu menyelesaikan tugas, senioritas, keadilan internal dan eksternal dan evaluasi jabatan. Variabel ini digambarkan dengan senioritas. (2) Terdapat pengaruh secara simultan variabel gaji dan variabel insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. (3) Terdapat pengaruh positif variabel gaji terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. (4) Terdapat pengaruh positif variabel insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur.

Kata Kunci: Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja

## ABSTRACT

*This study aims is for describe about cash, salary, incentive, work motivation and to determine the effect of salary and incentive on work motivation of employees in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur . This research was conducted at employees in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur who the office at Suningrat Street number 45, Ketegan, Taman, Sidoarjo. With a sample number of respondents is 66 employees. The data analysis technique decriptive analysis and inferential statistic. The results of the analysis show that : (1) a. Indicators of work motivation variables consist of: responsibility in carrying out tasks, carrying out tasks with clear targets (quality and quantity), providing feedback on the results of their work, having a sense of pleasure at work, and prioritizing achievement of what is being done. This variable is described by responsibility for completing tasks. (b) The indicators of the salary variable consist of: internal justice, external justice, a decent standard of living, being able to meet needs, and creating a sense of enthusiasm for work. This variable is described by the salary being able to meet needs and create a sense of enthusiasm for work. (c) Incentive variable indicators consist of: time to complete tasks, seniority, internal and external justice and job evaluation. This variable is described by seniority. (2) There is simultaneous influence of salary variable and incentive variable on work motivation in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. (3) There is positive influence of the salary variable on work motivation in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. (4) There is positive influence of the incentive variable on work motivation in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur*

*Keywords: Salary, Incentive and Work Motivation*

## BAB 1

### PENDAHULUAN

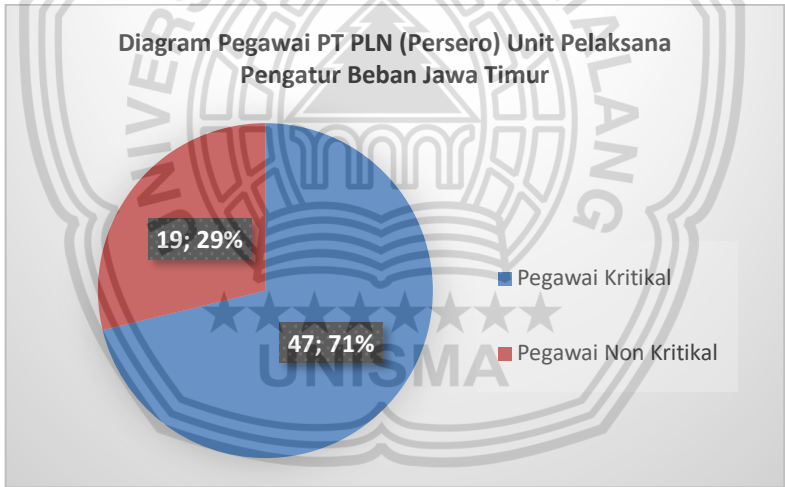
#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang ekonomi dengan mengelola faktor-faktor produksi. Salah satu faktor produksi yang berperan penting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia, hal ini berlaku juga di BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri di Indonesia adalah PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) adalah perusahaan yang fungsinya mengelola dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang kelistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas. Kegiatan usahanya meliputi Pembangkitan, Transmisi, Distribusi dan jasa lain terkait kelistrikan. Salah satu unit yang bergerak dalam kegiatan transmisi adalah PT PLN (Persero) Unit Induk Pusat Pengatur Beban Jawa, Madura dan Bali yang bertempat di Jakarta. Salah satu unit pelaksanaannya adalah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur yang bertempat di Sidoarjo. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur merupakan unit pelaksana yang mengatur kegiatan transmisi dan operasi sistem kelistrikan khusus untuk wilayah Jawa Timur.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur tetap tidak dapat menggantikan

seungguhnya fungsi dari sumber daya manusia. Karena jika tidak didukung dengan kualitas sumber daya manusia yang baik maka teknologi yang sekarang ini ada tidak dapat berfungsi dengan efektif dan efisien. Maka dari itu, pengelolaan faktor-faktor produksi yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya yaitu pegawai.

Saat ini di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, sumber daya manusia atau pegawai berdasarkan jenis pekerjaannya dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) macam yaitu pegawai Kritisal dan pegawai Non Kritisal, seperti terlihat dalam diagram berikut :



Gambar 1.1 Diagram Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur

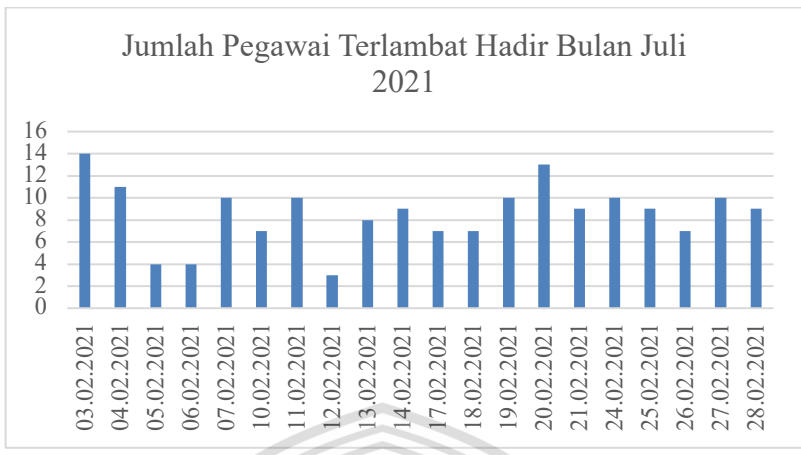
Sumber : Data SDM PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur

Dari data di atas dapat dilihat bahwa 47 (71%) dari 66 pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur adalah pegawai kritisal, sedangkan 19 (29%) pegawai adalah pegawai non kritisal. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar dari pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur adalah pegawai kritikal. Pegawai Kritikal adalah pegawai yang fungsi kerjanya mengatur dan mengontrol keandalan penyaluran kelistrikan secara langsung di lapangan dan merupakan *core business* dari PLN. Pegawai Kritikal dituntut untuk bekerja berpindah-pindah dari satu daerah ke daerah lain se-Provinsi Jawa Timur dan selalu siaga bahkan di hari libur nasional. Pegawai non kritikal bertugas sebagai penunjang dari kegiatan-kegiatan pegawai kritikal. Dalam hal ini tentu saja tak jarang pegawai harus mengorbankan tenaga, waktu dan pikiran yang *extra* terlebih saat periode siaga khususnya untuk pegawai kritikal. Oleh karena itu diperlukan motivasi pegawai dalam bekerja untuk menjaga keandalan sistem kelistrikan khususnya di Jawa Timur.

Dari hasil observasi data pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum sepenuhnya optimal, hal ini dapat dilihat dari data kehadiran pegawai bulan Juli 2021 yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terlambat setiap harinya.





Gambar 1.2 Data Jumlah Pegawai Terlambat Hadir Bulan Juli 2021  
Sumber : Data SDM PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur bulan Juli 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Juli 2021 selalu ada pegawai yang terlambat hadir. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih harus diperhatikan dan dievaluasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mustakim, dkk (2017) menunjukkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja, yang artinya gaji dan insentif menjadi variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di suatu perusahaan. Pembayaran gaji dan insentif pegawai di seluruh unitnya dikelola dan dibayarkan secara terpusat melalui PT PLN (Persero) Kantor Pusat ke rekening *payroll* masing-masing pegawai. Gaji dibayar setiap bulan sedangkan insentif dibayarkan kondisional sesuai dengan kebijakan PT PLN (Persero) Kantor Pusat menurut penilaian kinerja individu pegawai. Namun demikian, dari hasil observasi didapati pula kendala-kendala dalam penerimaan gaji dan insentif pegawai. Dikarenakan gaji dan insentif dibayarkan

secara terpusat maka pegawai menjadi minim informasi terkait rincian dari gaji dan insentif yang mereka terima. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa masih belum ada sosialisasi tentang rincian, rumus penghitungan dan potongan-potongan pada gaji dan insentif. Hal ini menyebabkan pegawai menjadi kesulitan dalam mengevaluasi kinerja mereka terhadap gaji dan insentif yang diterima. Sampai saat ini belum ada sistem informasi yang bisa diakses oleh pegawai untuk mengetahui rincian penghitungan gaji dan insentif yang mereka terima secara transparan

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mustakim, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK PGRI 1 Mejayan tahun 2017”.

Sesuai dengan uraian di atas maka judul penelitian yang diambil adalah “PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PENGATUR BEBAN JAWA TIMUR”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi motivasi kerja, gaji dan insentif?
2. Apakah gaji dan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai?
3. Apakah gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai?



### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis deskripsi motivasi kerja, gaji dan insentif
2. Untuk menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja pegawai
3. Untuk menganalisis pengaruh dari gaji terhadap motivasi kerja pegawai
4. Untuk menganalisis pengaruh dari insentif terhadap motivasi kerja pegawai

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai gambaran baik secara langsung maupun tidak langsung terutama bagi pihak perusahaan, dapat dijadikan sebagai masukan terhadap penerapan gaji dan insentif dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi pegawai

##### 2. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, teori dan bahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan, antara lain :

##### 1. Simpulan Deskriptif

- a. Indikator variabel motivasi kerja terdiri dari : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas (kualitas dan kuantitas), ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Variabel ini digambarkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
- b. Indikator variabel gaji terdiri dari : keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, dan menimbulkan rasa semangat bekerja. Variabel ini digambarkan dengan mampu memenuhi kebutuhan dan menimbulkan rasa semangat bekerja.
- c. Indikator variabel insentif terdiri dari : waktu menyelesaikan tugas, senioritas, keadilan internal dan eksternal dan evaluasi jabatan. Variabel ini digambarkan dengan senioritas.

2. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Gaji dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur
3. Terdapat pengaruh positif variabel Gaji terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur
4. Terdapat pengaruh positif variabel Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Variabel yang diteliti hanya dua variabel yaitu Gaji dan Insentif, sehingga masih memungkinkan penelitian memasukkan variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur
2. Penelitian ini hanya dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi sumber daya manusia di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur

### 5.3 Saran

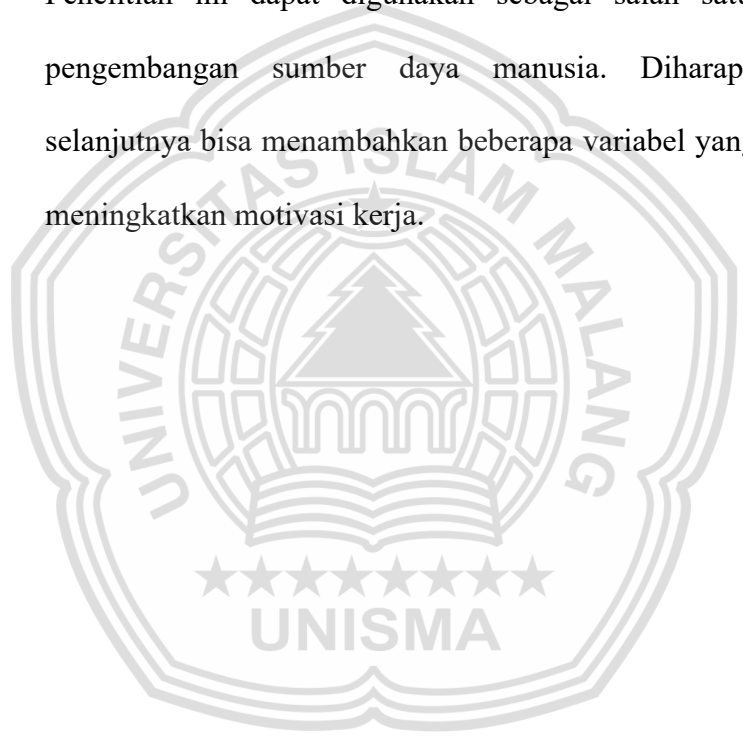
Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pada variabel Motivasi Kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, rata-rata responden menjawab setuju. Namun, pada indikator ada umpan balik dari hasil pekerjaan mendapat skor terendah, maka perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian saran, masukan, dan penilaian secara berkala untuk dapat meningkatkan *feedback* yang diperoleh pegawai atas hasil pekerjaanya.
  - b. Pada variabel Gaji pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, rata-rata responden menjawab setuju sehingga gaji yang ada telah dapat menunjang motivasi kerja. Namun, pada indikator keadilan internal mendapat skor terendah, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melaksanakan evaluasi kesesuaian pemberian gaji terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang dilakukan pegawai.
  - c. Pada variabel Insentif pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, rata-rata responden menjawab setuju sehingga insentif yang ada telah dapat menunjang motivasi kerja. Namun, indikator keadilan internal dan eksternal

mendapat skor terendah, maka perusahaan dapat mempertimbangkan pelaksanaan evaluasi pemberian insentif terhadap jenis pekerjaan dan kesetaraan insentif terhadap perusahaan lain yang memiliki tingkatan yang setara.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pengembangan sumber daya manusia. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambahkan beberapa variabel yang relevan dalam meningkatkan motivasi kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muslich, & Iswati, Sri. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi 2. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barusman, M Yusuf S, & Amelia, Elizabeth. 2021. “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.” *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 3–4.
- Bilhamd, Robby Bio, dkk. 2016. “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*, Vol 32 No. 1 Maret 2016
- Cooper, Donald R. & Schindler, Pamela S. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 12. Jakarta: McGraw-Hill.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamzah, B. Uno. 2017. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



- Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/538/KPTS/013/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Jawa Timur tahun 2021
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhidin, Sambas Ali & Abdurrahman, Maman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi Dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi Dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Mustakim, Aries. 2017. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejayana Tahun 2017." *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi-Universitas PGRI Madiun* 5, no. September: 19–34.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia.
- Purwanto, Erwan Agus, & Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 2nd ed. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbin, Stephen, dan Judge, Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Samsudin, Sadili. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarmanu. 2017. *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*. Surabaya : Airlangga University Press
- Sarwoto. 2016. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Say, Alfonsus B. 2020. “Pengaruh Gaji Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Daewoo Securities Indonesia.” *Journal of Economics & Business UniSadhuGuna Business School* 9 No. 2, no. 1: 1–8.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemarso, S.R. 2014. *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjana. 2016. *Metode Statistika*. Bandung: Taristo.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukardi, & Aminartha, Deasy Soraya A. 2020. “Pengaruh Gaji Dan Kepercayaan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.” *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Parepare*, 127–34.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Buku Seru.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Andi
- Surat Keputusan Direksi PLN nomor 007.K/2008 Jo. 35.K/DIR/2014 tentang Kompensasi di PT PLN (Persero)

- Suryabrata, Sumadi. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetakan ke-25. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undangan Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo.

