



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research  
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 7386-7394  
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246  
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di  
Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok, dan Pelayanan Umum  
Perum Peruri

Dian Aria Saputra<sup>1✉</sup>, Fa'uzobihi<sup>2</sup>, Junengsih<sup>3</sup>

Universitas Pertiwi

Email: [19120163@pertiwi.ac.id](mailto:19120163@pertiwi.ac.id)<sup>1✉</sup>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja tenaga *outsourcing* di Perum Peruri. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di Perum Peruri dengan populasi berjumlah 60 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,643$  dan koefisien determinasi sebesar  $R = r^2 = 0,413$ . Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh  $t_{hitung} (6,394) > t_{tabel} (2,00)$  pada  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan kinerja karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi *Employee Engagement* akan diikuti oleh tingginya kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,413 menunjukkan bahwa 41,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *Employee Engagement*, sisanya sebanyak 58,7% ditentukan oleh faktor lain diluar *Employee Engagement*

Kata Kunci: *Employee Engagement, Kinerja*

*Karyawan*

## Abstract

This research aims to analyze the influence of Employee Engagement on the performance of outsourcing workers at Perum Peruri. This research, which used quantitative methods with associative techniques, was carried out at Perum Peruri with a population of 60 employees with data collection techniques using questionnaires. Based on the calculation results, a correlation coefficient of  $r = 0.643$  and a determination coefficient of  $R = r^2 = 0.413$  were obtained. Testing the significance of the correlation obtained  $t_{count} (6.394) > t_{table} (2.00)$  at  $\alpha = 0.05$ , indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis which states that there is a relationship between Employee Engagement and Employee Performance can be accepted. This means that the higher Employee Engagement will be followed by higher Employee Performance. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.413 shows that 41.3% of the variation in employee performance can be explained by variations in Employee Engagement, the remaining 58.7% is determined by other factors outside of Employee Engagement.

Keywords: *Employee Engagement, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dunia bisnis saat ini manusia dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada SDM yaitu karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Suwati, 2013). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, 2019).

Memahami pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, para ahli menetapkan sejumlah faktor penting yang dianggap dapat menentukan kinerja karyawan diantaranya *Employee Engagement*. Menurut Bakker dan Schaufeli (2015) *Employee Engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang

ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Faldesiani, 2021). *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi (Maulina, 2020).

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena (*employee engagement*) merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan tenaga karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka. Definisi lain dikemukakan oleh The Institute for Employment Studies yang menyatakan bahwa *engagement* sebagai sikap positif yang dianut karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi. *Engaged employee* merupakan kesadaran dalam konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi. Manfaat (*employee engagement*) diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy yang menyertakan bahwa (*employee engagement*) dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui beberapa hal salah satunya berkaitan dengan kinerja karyawannya.

Faktor *Employee Engagement* merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan oleh pihak manajemen. *Employee Engagement* muncul sebagai upaya pengembangan dari konsep-konsep sebelumnya seperti kepuasan kerja karyawan, komitmen karyawan, serta perilaku organisasi terhadap karyawan. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka. *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas tinggi, merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. *Engagement* karyawan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi, memiliki energi yang tinggi, komitmen, *job ownership* dan kebanggaan terhadap perusahaan (*pride*), produktivitas, loyalitas, semangat kerja. Biasanya mereka menghabiskan waktu untuk bekerja lebih lama, berusaha lebih keras, menyelesaikan pekerjaan lebih banyak.

Perum Peruri adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditugaskan untuk mencetak uang dan dokumen rahasia lainnya. Pada proses bisnisnya Perum Peruri tentu

membutuhkan sumber daya manusia yang tidak sedikit untuk ditempatkan pada unit-unit kerja yang ada di perusahaan. Sumber Daya Manusia yang ada di Perum Peruri dibedakan menjadi tiga, yaitu karyawan organik (tetap), karyawan kontrak, dan tenaga *outsourcing*. Bila merujuk pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *outsourcing* (alih daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam Psikologi Industri, tenaga *Outsourcing* adalah tenaga kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum selama ini telah menggunakan tenaga *outsourcing* dalam proses kerja untuk membantu karyawan organik yang ada.

Pada hakikatnya, sebuah perusahaan atau bisnis didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan kelangsungan perusahaan atau bisnis tersebut. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan perlu mengembangkan potensi-potensi sumber daya yang dimiliki secara berkesinambungan. Diantara semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu yang sangat vital perannya. Untuk dapat bertahan dan mengembangkan bisnis, diperlukan tenaga kerja yang bersikap aktif dan penuh dengan ide serta inisiatif dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan yang sehat adalah perusahaan yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya sehingga menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang baik dan mendapatkan produktivitas yang tinggi serta output yang berkualitas.

Karyawan adalah bagian terpenting atas keberhasilan serta keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang jika mampu mengerahkan seluruh kemampuan dan loyalitasnya secara penuh kepada perusahaan akan memperkuat daya saing. Perusahaan yang baik perlu mempersiapkan dan mengelola karyawan dengan semaksimal mungkin agar dapat bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Perusahaan perlu mengoptimalkan serta memaksimalkan produktivitas karyawan. Pengelolaan SDM yang optimal akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada suatu Perusahaan.

Salah satu komponen penting dalam menjalankan dan meningkatkan perusahaan adalah memanfaatkan keterikatan antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan perlu membangun hubungan yang baik dengan karyawannya sehingga berpengaruh pada kinerjanya. Untuk menjaga produktivitas, perusahaan harus mampu untuk mempertahankan karyawan terbaiknya. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan peran pimpinan untuk membentuk *engagement* pada karyawan. Pimpinan perusahaan harus berperan aktif dalam membuat program-program untuk memicu produktivitas karyawan. Pimpinan perusahaan juga perlu mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat dimanfaatkan untuk menjalin

hubungan baik antara karyawan dengan rekan kerja, serta pimpinan. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong *engagement* pada karyawan.

Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum adalah unit kerja yang berada di bawah Direktorat SDM mempunyai tupoksi sebagai pendukung unit kerja produksi. Semua kebutuhan bahan baku, evaluasi pemasok dan pelayanan umum dikelola oleh Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum. Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum memiliki target tahunan yang sama, yaitu mendukung kegiatan produksi sepenuhnya. Sehingga seluruh karyawan selalu dituntut untuk bekerja semaksimal mungkin guna menyelesaikan target tahunan tersebut. Adanya tuntutan untuk bekerja maksimal dalam menyelesaikan target, karyawan harus bisa terikat dengan pekerjaannya tersebut. Keterikatan akan pekerjaan ini akan membuat karyawan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai target. Walaupun dengan tuntutan yang cukup banyak, karyawan mengerjakannya dengan sepenuh hati. Karyawan melakukan tugas dengan perasaan antusias, bangga, dan menikmati pekerjaan tersebut. Tenaga *Outsourcing* yang ada di Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum berjumlah 60 orang. Secara umum, terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan organik dengan tenaga *outsourcing* baik dari beban kerja maupun kesempatan berkarier sehingga berpengaruh terhadap pendapatan. Dengan kesenjangan tersebut, karyawan organik dan tenaga *outsourcing* tetap diberikan *job description* yang adil dan merata. Dengan statusnya sebagai tenaga *outsourcing* yang memiliki sedikit perbedaan kebijakan seperti yang telah dijelaskan diatas, hal tersebut tidak membuat tenaga *outsourcing* menjadi tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dedikasi yang diberikan juga cukup besar. Hal ini berdasarkan data yang diambil peneliti Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum bahwa sebagian besar tenaga *outsourcing* telah bekerja lebih dari dua tahun. Tenaga *outsourcing* banyak yang dilanjutkan kontraknya karena mereka memiliki performa yang cukup bagus dan Tenaga *Outsourcing* pun tetap memilih bekerja di Perum Peruri walaupun tetap sebagai tenaga *outsourcing*.

Berdasarkan uraian diatas penulis melihat adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan. Oleh karena itu, hasil analisis diatas, penulis ingin mengkaji ulang pengaruh *employee engagement*. Maka dari itu penulis menetapkan judul "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok, dan Pelayanan Umum Perum Peruri"

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono, (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivism diunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah tenaga *outsourcing* Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum yang berjumlah 60 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 60 orang tersebut. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling population. Artinya seluruh seluruh karyawan Departemen Pergudangan, Pengelolaan Pemasok dan Pelayanan Umum yang sebanyak 60 orang seluruhnya menjadi sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris hubungan antara *Employee Engagement* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Korelasi *Product Moment Pearson*.

Hubungan antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

Ho :  $\rho = 0$

Tidak terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan.

H<sub>1</sub> :  $\rho > 0$

Terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan.

Kekuatan hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya dengan menggunakan Uji-t

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r = 0,643$  dan koefisien determinasi sebesar  $R = r^2 = 0,413$ . Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh  $t_{hitung} (6,394) > t_{tabel} (1,670)$  pada  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi *Employee Engagement* akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,413 menunjukkan bahwa 41,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi *Employee Engagement*, sisanya sebanyak 58,7% ditentukan oleh faktor lain diluar *Employee Engagement*.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan.

Dengan kata lain, semakin tinggi *Employee Engagement* akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan *Employee Engagement*.

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara *Employee Engagement* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

$$H_1 : \rho > 0$$

Terdapat pengaruh positif antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh antara *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara *Employee Engagement* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta  $\alpha = 26,07$  dan koefisien regresi  $\beta = 0,56$ . Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :  $\hat{Y} = 26,07 + 0,56X$

Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANOVA.

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh  $F_{hitung} (40,88) > F_{tabel} (7,68)$  pada  $\alpha = 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh  $F_{hitung} (1,78) < F_{tabel} (1,82)$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi  $\hat{Y} = 26,07 + 0,56X$  dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat *Employee Engagement*

Persamaan regresi  $\hat{Y} = 26,07 + 0,56X$  menunjukkan bahwa apabila *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor *Employee Engagement* (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,56 dengan konstanta 26,07.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor variabel Kepuasan Kerja diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan tes yang terdiri dari 14 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Kepuasan Kerja akan berkisar antara 14 sampai 70. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Kepuasan Kerja bervariasi antara 34 sampai 70 dengan rentang skor 36, rata-rata 59,92; median 61; modus 66; simpangan baku 7,38; dan varians 54,48.
2. Skor Kinerja Karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuisioner yang terdiri dari 14 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Kinerja Karyawan berkisar 14 sampai 70. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Kinerja Karyawan bervariasi antara 42 sampai 70 dengan rentang skor 28; rata-rata 59,78; median 61; modus 64; simpangan baku 6,46; dan varians 41,73
3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dapat dilihat berdasarkan nilai  $r_{hitung} = 0,643$  dengan interpretasi kuat, sedangkan besarnya pengaruh antara kedua variabel tersebut sebesar 0,413 artinya Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,3%, sisanya 58,7% ditentukan oleh faktor lain, pengaruhnya signifikan karena  $t_{hitung} = 6,394$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 pada taraf kesalahan sebesar 5%. Dengan kata lain semakin tinggi Kepuasan Kerja semakin tinggi Kinerja Karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan yang signifikan yang dapat dilihat berdasarkan nilai  $F_h$  sebesar 40,88 lebih besar dari  $F_t$  sebesar 7,68. Pola hubungannya linear dapat dibuktikan melalui  $F_h$  sebesar 1,78 lebih kecil dari  $F_t$  sebesar 1,82. Persamaan regresi  $Y = 26,07 + 0,56X$  menunjukkan bahwa apabila Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Kepuasan Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,56 dengan konstanta 26,07.

## DAFTAR PUSTAKA

- Faldesiani, R. (2021). Analisis Work Values Dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Pt. Kimia Farma Di Bandung. *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 171–187.  
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.41167>

- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., G. Lumintang, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di MAnado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.
- Maulina, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Beban Kerja Terhadap Rotasi-Mutasi Karyawan (Studi PAda PT Daese Garmin Bandung Departemen Sewing). *Jurnal Manajemen STIE STAN*, 2(1), 2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.