

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPENSASI TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA BANK ACEH CABANG MEUREUDU KABUPATEN PIDIE JAYA

Syamsul Akmal ⁽¹⁾ Riski Munandar ⁽²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur

Email : syamsul_akmal24@yahoo.com ⁽¹⁾ riskyalaskha5@gmail.com ⁽²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 42 karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 91,7% maka hubungannya sangat erat antara faktor pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 84,0% berpengaruh secara signifikan (sig 0,000) terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan selebihnya 16% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian ini. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.195 + .601X_1 + .322X_2$$

Konstanta sebesar 1.195 artinya bahwa, pada keadaan variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1), apabila X_1 naik 1% maka Y (kesejahteraan karyawan) meningkat sebesar 0,601% sementara variabel X_2 diasumsikan tetap. Selanjutnya apabila X_2 (kompensasi) meningkat sebesar 1% saja, maka Y (kompensasi) meningkat sebesar 0,322% sementara variabel X_1 diasumsikan tetap. Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan hasil uji hipotesisnya bahwa, uji-t dan Uji-F diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,914 variabel Pengembangan SDM (X_1) dan 2,097 variabel Kompensasi (X_2) lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,684 dan nilai F-hitung 102,593 lebih besar dari F-tabel 2,44 sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Kesejahteraan Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan harkat martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, penggunaan sumber daya manusia harus

direncanakan sesuai dengan fungsi tugas dan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia sering diartikan sebagai kegiatan penentuan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi pada masa yang akan datang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia adalah dengan cara

pengembangan sumber daya manusia kearah yang lebih baik.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi maka perlu diperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan. Karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan jangan hanya menuntut hak saja, tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Efisiensi suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan anggota organisasi itu sendiri. Didalam kantor yang bertujuan mencari keuntungan, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau pegawai-pegawainya dilatih dengan sempurna. Pengembangan sumber daya manusia serta memberikan kompensasi yang sesuai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi, melakukan pengembangan sumber daya manusia dan menyediakan kompensasi yang layak dapat meningkatkan semangat kerja. Setiap pekerjaan yang efisien yang tentu juga berarti efektif, karena dilihat dari segi. Untuk itu diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai dengan waktu yang tepat sesuai dengan yang ditentukan oleh organisasi serta pekerjaan yang dihasilkan berkualitas sehingga tujuan yang direncanakan tercapai sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Penetapan kompensasi sebelumnya harus dilakukan perhitungan yang disesuaikan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu pembuatan sistem penilaian kerja karyawan. Sistem tersebut secara garis besar harus mencakup penilaian seluruh karyawan seperti beban kerja yang diemban dan mampu diselesaikan, ketepatan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan interaksi dengan karyawan atau manajer.

Pemberian kesejahteraan karyawan sangat berarti dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan

pemberian kesejahteraan bermanfaat untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan, meningkatkan semangat kerja karyawan, disiplin kerja, dan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja, efisiensi kerja efektifitas kerja, dan maningkatkan laba. Program kesejahteraan karyawan sangat penting demi terwujudnya tujuan perusahaan, namun program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan yang ada, berdasarkan asas keadilan dan kelayakan, dan berpedoman pada kemampuan perusahaan.

Permasalahan yang sering muncul pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya adalah masih kurang dilakukan pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan, peningkatan kinerja, memberikan pengarahan dan bimbingan kerja, sehingga masih ada karyawan yang kurang semangat dalam menyumbangkan ide dan pikirannya dalam organisasi. Begitu juga dengan pemberian kompensasi yang kurang menyesuaikan dengan keahlian kerja karyawan dan jabatan, sehingga dikhawatirkan kesejahteraan karyawan kurang tercapai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik mengambil judul tentang: Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Adapun objek penelitian ini adalah tentang pengembangan sumber daya manusia serta kesejahteraan karyawan pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

Metode Pengumpulan data

Dalam melakukan kegiatan pengumpulan data, penulis menyebarkan kuesioner dari observasi untuk dibagikan kepada responden.

1. Kuesioner.

Peneliti menyusun sejumlah pertanyaan untuk diajukan kepada responden guna memperoleh jawaban melalui pernyataan tentang pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

2. Observasi

Penulis melakukan peninjauan langsung ke lapangan, yaitu dengan pengamatan secara lebih dekat, melihat tentang kegiatan kerja yang dilakukan karyawan pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya.

Definisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya variable-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka di jelaskan definisi operasional variabel tentang pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan. Untuk lebih jelasnya definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur	Item Soal
1	Kesejahteraan karyawan (Y)	Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang	-Dilakukan Pengembangan -Pemberian kompensasi -Pemberian Penghargaan -Penanganan Keluhan -Peningkatan Kemampuan kerja (Desler, 2011:221)	Skala Likert	Y1 Y2 Y3 Y4 Y5

		bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pension, (Desler 2011:201)			
2.	Pengembangan sumber daya manusia (X1)	Pengembangan karyawan adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan karyawan atau tenaga kerja untuk mencapai suatu hasil optimal, Notoatmodjo (2013:91)	-Memberikan Bimbingan kerja -Diberikan kesempatan Mengikuti Pelatihan -Meningkatkan kreatifitas sumber daya manusia -Pengembangan Inovatif -Adanya perlakuan yang adil (Sutardji, 2010:132)	Skala Likert	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5
3	Kompensasi (X2)	Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, Hasibuan, (2011:54)	-Kompensasi Sesuai jabatan -Kelayakan kompensasi -Adil -Sesuai dengan Peraturan -Kompensasi di dasarkan masa kerja (Sudarman, 2009:120)	Skala Likert	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

Skala Pengukuran

Data yang diperoleh dalam bentuk pernyataan melalui kuesioner yang dikumpulkan terlebih dahulu diperiksa, kemudian di diberikan score jawaban sehingga diperoleh jumlah score dalam bentuk angka, selanjutnya ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

Item Soal	Alternatif Jawaban	Kategori	Score Nilai
-----------	--------------------	----------	-------------

A	Sangat Setuju	SS	5
B	Setuju	S	4
C	Kurang Setuju	KS	3
D	Tidak Setuju	TS	2
E	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Supranto, (2011:105).

Teknik Analisis Data

Data-data yang sudah terkumpul dalam bentuk angka setelah dihitung score jawaban, maka selanjutnya dianalisis dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots (\text{Supranto, 2011})$$

Dimana:

- Y = Kesejahteraan karyawan
- b_0 = Konstanta
- b_1, b_2 = koefisien X_1, X_2
- X_1 = Pengembangan sumber daya manusia
- X_2 = Kompensasi
- e = Faktor Penganggu

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus diperoleh pada analisis regresi linier. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara score item pernyataan. Apabila nilai total *pearson correlation* > 0,3 atau probabilitas kurang dari 0,5 maka item tersebut *valid* (Arikunto, 2011:146). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam

mendefinisikan suatu variabel. Rumus uji validitas. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari rtabel. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan N=30 dan taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) sehingga diperoleh rtabel sebesar 0,361. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.

b. Uji *reliabilitas* (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada orang yang berbeda dan waktu yang berbeda pula. Hasil perhitungan r di interprestasikan dengan intrepresiasi r sebagai berikut : 0,00 – 0,199 sangat rendah, 0,20 – 0,399 rendah, 0,40 – 0,599 sedang dan 0,60 – 0,799 kuat dan 0,80 – 100 sangat kuat.

Uji Asumsi Klasik

a.. Uji normalitas

Uji *normalitas* bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Haryadi, 2011:53). Pengambilan keputusan mengenai normalitas (Sudjana, 2011) adalah sebagai berikut:

1. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
2. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan antara variabel bebas (Haryadi, 2011:70). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *variance inflation factor* (VIF) dan Tolerance. Pengujian multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji *Heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot regresi*. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sedangkan uji *heterokedastisitas* dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan *scatterplot regresi*, (Sudjana, 2011).

Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Hasil analisis linier menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka untuk membuktikannya dengan menggunakan uji F dengan hasil perhitungan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $< 0,05$ berarti menerima H_a dan menolak H_o .

2. Uji T (Parsial)

Untuk melakukan sejauhmana variabel independen yang dominan berpengaruh

terhadap variabel dependen digunakan uji T. apabila hasil uji perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $< 0,05$ berarti variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak, maka harga t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan uji statistik t atau uji t(t-test), dengan kriteria pengambilan keputusan adalah, apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka menerima H_a dan menolak H_o .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan pada Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin, umur, lamanya responden bekerja dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, umur, lamanya bekerja dan tingkat pendidikan

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	40,5
	Perempuan	25	59,5
2	Umur		
	20-30 tahun	14	33,3
	35-40 tahun	15	35,7
	45-50 tahun		19,0
	> 50 tahun	5	11,9
3	Lamanya Bekerja		
	< 3 tahun	5	11,9
	4-6 tahun	11	26,2
	7-8 tahun	15	35,7
	9-10 tahun	9	21,4
	>10 tahun	2	4,8

4	Tingkat Pendidikan		
	SMA/ sederajat	3	7,1
	D.III	13	31,0
	Strata 1 (S1)	23	54,8
	Strata 2 (S2)	3	7,1
	Jumlah	42	100

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Berdasarkan tabel 4.1. di atas dapat dijelaskan bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 40,5% dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah 59,5%. Dengan demikian rata-rata respondendi daerah penelitian adalah berjenis kelamin perempuan.

Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan umur. Umur responden antara 20 tahun sampai 30 tahun adalah 33,3%, umur responden antara 35 tahun sampai dengan 40 tahun adalah 35,7%, umur responden antara 45 tahun sampai dengan 50 tahun adalah 19,% dan umur responden di atas 50 tahun adalah 11,9%.

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, responden yang bekerja di bawah 3 tahun adalah 11,9%, responden yang berkerja 4 tahun sampai dengan 6 tahun adalah 26,2%, responden yang bekerja 7 tahun sampai 8 tahun adalah 35,7%, responden yang bekerja 9 tahun sampai 10 tahun adalah 21,4% dan responden yang bekerja di atas 10 tahun adalah 4,8%. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang tingkat pendidikannya. Responden yang menamatkan pendidikan SMA/ sederajat adalah 7,1%, yang menamatkan pendidikan D.III adalah 31%, yang menamatkan pendidikan Strata 1 (S1) adalah 54,8% dan yang menamatkan pendidikan Strata 2 (S2) adalah 7,1%.

Analisis Frekuensi Jawaban Responden

Analisis frekuensi jawaban responden dilakukan untuk melihat tingkat jawaban responden terhadap indikator yang

digunakan di dalam kuisioner. Hasil dari analisis jawaban responden untuk variabel kesejahteraan karyawan (Y) yaitu:

Frekuensi Jawaban Responden untuk Kesejahteraan Karyawan (Y)

Variabel kesejahteraan karyawan (Y) di dalam penelitian ini memiliki 5 indikator, adapun kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Selama bekerja, saudara merasakan kesejahteraan dengan adanya pengembangan karyawan yang dilakukan selama ini
2. Kesejahteraan saudara tercapai dengan pemberian kompensasi yang layak
3. Perhatian atasan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Penanganan keluhan karyawan dengan cepat diatasi dan dilakukan perbaikan dengan lebih baik
5. Peningkatan kemampuan saudara sehingga saudara sejahtera dalam bekerja

Hasil jawaban 42 responden terhadap 5 item indikator tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Frekuensi Jawaban Indikator Semangat kerja

Ite m	STS	TS	KS	S	SS	Mea n
Y ₁	0	9	11	16	6	3,45
	0%	21,4%	26,2%	38,1 %	14,3%	
Y ₂	0	5	17	15	5	3,48
	0%	11,9%	40,5%	35,7 %	11,9%	
Y ₃	0	6	18	13	5	3,40
	0%	14,3%	42,9%	31,0 %	11,9%	
Y ₄	0	5	18	14	5	3,45
	0%	11,9%	42,9%	33,3 %	11,9%	
Y ₅	0	5	19	16	2	3,36
	0%	11,9%	45,2%	38,1 %	4,8%	
Rata-Rata						3,43

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, terlihat bahwa untuk indikator pertama (Y₁) tidak terdapat responden yang memberikan

jawaban sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju 21,4%. Akan tetapi terdapat 26,2% responden memberikan jawaban kurang setuju, 38,1% responden memberikan jawaban setuju dan 14,3% responden memberikan jawaban sangat setuju.

Untuk indikator kedua (Y_2) tidak terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju 11,9%, yang menjawab kurang setuju 40,5%, yang menjawab setuju adalah 35,7% dan responden yang menjawab sangat setuju adalah 14,3%.

Untuk indikator (Y_3) tidak ada responden yang memberikan nilai sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju 14,3%, yang menjawab kurang setuju adalah 42,9%, yang menjawab setuju sebesar 31% dan responden yang menjawab sangat setuju adalah 11,9%.

Untuk indikator (Y_4) tidak ada responden yang memberikan nilai sangat tidak setuju dan responden yang menjawab tidak setuju adalah 11,9%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 42,9%, responden yang menjawab setuju adalah 33,3% dan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebesar 11,9%.

Untuk (Y_5) tidak ada responden yang memberikan nilai sangat tidak setuju dan responden yang menjawab tidak setuju 11,9%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 46,2%, responden yang menjawab setuju sebesar 38,1% dan responden yang menjawab sangat setuju adalah 11,9%.

Frekuensi Jawaban Responden Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)

Variabel pengembangan sumber daya manusia di dalam penelitian ini memiliki 5 indikator, adapun kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bimbingan kerja dilakukan guna meningkatkan pengembangan sumber daya manusia

2. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan agar mampu melakukan pengembangan ide sesuai dengan tugas karyawan
3. Pengembangan kerja secara kreatif dalam menangani segala beban pekerjaan
4. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk inovatif dalam pelaksanaan tugas
5. Sistem pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan adil kepada karyawan

Hasil jawaban 42 responden terhadap 5 item indikator yaitu:

Tabel Frekuensi Jawaban Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)

Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
$X_{1.1}$	1	10	9	16	6	3,38
	2,4 %	23,8 %	21,4 %	38,1 %	14,3 %	
$X_{1.2}$	1	4	10	16	11	3,76
	2,4 %	9,5 %	23,8 %	38,1 %	26,2 %	
$X_{1.3}$	1	7	17	12	5	3,31
	2,4 %	16,7 %	40,5 %	28,6 %	11,9 %	
$X_{1.4}$	0	7	18	12	5	3,36
	0%	16,7 %	42,9 %	28,6 %	11,9 %	
$X_{1.5}$	0	6	18	15	3	3,36
	0%	14,3 %	42,9 %	35,7 %	7,1 %	
Rata-Rata						3,43

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3. di atas, terlihat bahwa untuk indikator pertama ($X_{1.1}$) yang menjawab sangat tidak setuju adalah 2,4%, yang menjawab tidak setuju adalah 23,8%, yang menjawab kurang setuju adalah 21,4%, responden yang menjawab setuju adalah 38,1% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 14,3%.

Untuk indikator ($X_{1.2}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju adalah 2,4%, responden yang menjawab tidak setuju adalah 9,5%, sedangkan responden yang menjawab kurang setuju adalah 23,8%, responden yang menjawab setuju adalah 38,1% dan responden yang menjawab sangat setuju sebesar 26,2%.

Untuk indikator ($X_{1.3}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju adalah 2,4%, yang menjawab tidak setuju yaitu 16,7%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 40,5%, responden yang menjawab setuju adalah 28,6% dan responden yang menjawab sangat setuju adalah 11,9%.

Untuk indikator ($X_{1.4}$) tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan responden yang menjawab tidak setuju 16,7%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 42,9%, responden yang menjawab setuju adalah 28,6% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 11,9%.

Untuk indikator ($X_{1.5}$) tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan yang menjawab tidak setuju 14,3%, responden yang menjawab kurang setuju adalah 42,9%, yang menjawab setuju adalah 35,7% responden yang menjawab sangat setuju adalah sebesar 7,1%.

Frekuensi Jawaban Responden Kompensasi (X_2)

Variabel kompensasi dalam penelitian ini memiliki 5 indikator, adapun kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi diberikan sesuai dengan jabatan dan keahlian karyawan
2. Pemberian kompensasi diberikan secara layak
3. Kompensasi diberikan secara adil kepada karyawan
4. Sistem pemberian kompensasi diberikan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan

5. Penyesuaian kompensasi didasarkan pada masa kerja

Hasil jawaban 42 responden terhadap 5 item indikator tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Frekuensi Jawaban Kompensasi (X_2)

Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
$X_{2.1}$	0	10	10	16	6	3,38
	0%	23,8 %	23,8 %	38,1 %	14,3 %	
$X_{2.2}$	0	3	10	18	11	3,88
	0%	7,1 %	23,8 %	42,9 %	26,2 %	
$X_{2.3}$	0	8	17	12	5	3,33
	0%	19,0 %	40,5 %	28,6 %	11,9 %	
$X_{2.4}$	0	8	10	20	4	3,48
	0%	19,0 %	23,8 %	47,6 %	9,5 %	
$X_{2.5}$	0	6	20	11	5	3,40
	0%	14,3 %	47,6 %	26,2 %	11,9 %	
Rata-Rata						3,51

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa untuk indikator pertama ($X_{2.1}$) terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju adalah 2,4%, yang tidak setuju 23,8%, yang memberikan jawaban kurang setuju adalah 21,4%, responden yang memberikan jawaban setuju adalah 38,1% dan responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 14,3%.

Untuk indikator pertama ($X_{2.2}$) terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju adalah 2,4% responden yang memberikan jawaban tidak setuju 9,5%, responden yang memberikan jawaban kurang setuju adalah 23,8%, responden yang memberikan jawaban setuju adalah 38,1% dan yang sangat setuju adalah sebesar 26,2%.

Untuk indikator pertama ($X_{2.3}$) terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju yaitu 2,4%, yang memberikan jawaban tidak setuju 16,7%, yang memberikan jawaban kurang setuju adalah 40,5%, yang memberikan jawaban setuju adalah 28,6% dan yang sangat setuju adalah 11,9%.

responden yang memberikan jawaban sangat setuju adalah 11,9%.

Untuk indikator pertama ($X_{2,4}$) tidak terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan responden yang memberikan jawaban tidak setuju adalah 16,7%, yang memberikan jawaban kurang setuju adalah 42,9%, yang memberikan jawaban setuju adalah 28,6% dan responden yang memberikan jawaban sangat setuju sebesar 11,9%.

Untuk indikator pertama ($X_{2,5}$) tidak terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan yang tidak setuju adalah tidak setuju 14,3%, responden yang memberikan jawaban kurang setuju adalah 42,9%, yang memberikan jawaban setuju adalah 35,7% dan responden yang memberikan jawaban sangat setuju adalah sebesar 7,1%.

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk melihat valid atau tidak data yang diolah. Teknik pengujian validitas data dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai total *pearson correlation* > 0,3 atau probabilitas kurang dari 0,5 maka item tersebut *valid*. Uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel
Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan Kuesioner	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% N=42	Keterangan
X1.1	X1	.694	0,243	Valid
X1.2		.612	0,243	Valid
X1.3		.911	0,243	Valid
X1.4		.859	0,243	Valid
X1.5		.701	0,243	Valid
X2.1		.826	0,243	Valid
X2.2		.746	0,243	Valid

X2.3	X2	.772	0,243	Valid
X2.4		.798	0,243	Valid
X2.5		.759	0,243	Valid
Y1	Y	.614	0,243	Valid
Y2		.920	0,243	Valid
Y3		.907	0,243	Valid
Y4		.938	0,243	Valid
Y5		.736	0,243	Valid

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,243, dan ketiga variabel tersebut di atas dalam penelitian ini dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item kuesioner atau konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atau jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dan dapat menunjukkan hasil yang sama.

Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan, maka digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*, yang lazim digunakan oleh pengujian kuesioner guna melihat koefisien yang dapat diterima di atas 0,50 dan koefisien minimum yang dapat diterima di atas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat keandalan data telah memenuhi persyaratan yaitu sebagaimana terlihat pada tabel 4.6. di bawah ini.

Tabel
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Dan variabel	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Pengembangan SDM (X1)	5	.804	Handal
2	Kompensasi (X2)	5	.840	Handal
3	Kesejahteraan karyawan (Y)	5	.875	Handal

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2019)

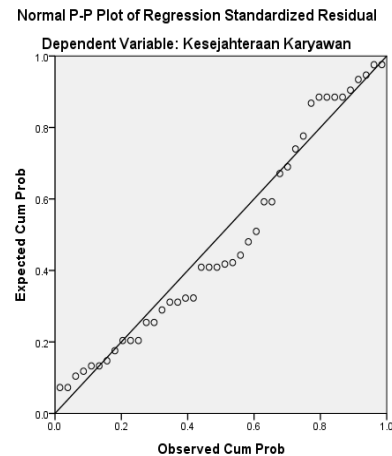
Dari uji di atas dapat dilihat bahwa, apabila alpha untuk masing-masing variabel yaitu pengembangan SDM (X1) dengan nilai alpha 0,804 persen, variabel kompensasi (X2) nilai alpha 0,840 persen, dan kesejahteraan karyawan (Y) di peroleh alpha 0,875 persen. Maka dapat dijelaskan bahwa, pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan baik, karena nilai alpha melebihi 60%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal). Berdasarkan *P-plot* pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Untuk lebih jelasnya gambar P-Plot dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.

Gambar
Normal P-Plot
Dependent Variable: Kesejahteraan Karyawan



Dari lampiran ditunjukkan oleh gambar 4.1. dapat dilihat normal *P-plot of regression* bahwa data penelitian memiliki penyabaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi *multikolinearitas*. Tetapi nilai nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas* antar variabel. Nilai untuk masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel
Nilai VIF Variabel Bebas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pengembangan SDM (X ₁)	0.169	5.917	Non Multikolinearitas
2	Kompensasi (X ₂)	0.169	5.917	Non Multikolinearitas

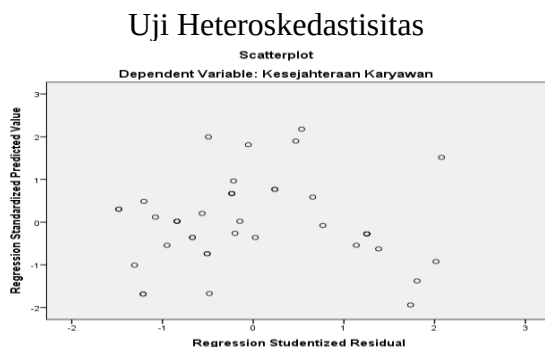
Sumber : Data primer, diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala *multikolinearitas* terhadap variabel penelitian sehingga layak untuk digunakan untuk pengujian data untuk selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya dapat dilihat uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual. Salah satu cara untuk mendekati *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Gambar



Dari gambar 4.2 di atas dapat dilihat jika ada titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Sebagaimana terlihat dilampiran maka grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

Uji Kolmogorov Smirnov

Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Uji dengan gambar plot dapat menyedatkan bila jumlah data sedikit. Untuk itu diperlukan pengujian lebih akurat yaitu dengan metode non parametrik *one sample kolmogorov-smirnov* (*one sample K-S*). Jika nilai K-S signifikan maka residual tidak normal, tetapi jika K-S tidak signifikan maka residual terdistribusi secara normal. (Sudjana, 2011:174). Jika signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi secara normal.

Tabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17.1428571
	Std. Deviation	3.27440012
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.909

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,909, hal ini berarti bahwa data telah terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig* di atas 0,005.

Analisis regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 di bawah ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil pengolahan data regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel
Hasil Regression
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.195	1.143		1.046	.302		

Pengembangan SDM	.601	.154	.609	3.914	.000	.169	5.917
Kompensasi	.322	.154	.326	2.097	.043	.169	5.917

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari data-data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 1.195 + .601X_1 + .322X_2$

Konstanta sebesar 1.195 artinya bahwa, pada keadaan variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1), apabila X_1 naik 1,195% maka Y (kesejahteraan karyawan) meningkat sebesar 0,601% sementara variabel X_2 diasumsikan tetap. Selanjutnya apabila X_2 (kompensasi) meningkat sebesar 1,195% saja, maka Y (kompensasi) meningkat sebesar 0,322% sementara variabel X_1 diasumsikan tetap.

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat tabel 4.9 berikut ini.

Tabel
Collinearity Statistics
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.917 ^a	.840	.832	1.464	.840	102.593	2	39	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa, nilai koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,917 atau 91,7% dapat menjelaskan ada hubungan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi dengan kesejahteraan karyawan. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi mempunyai hubungan sebesar 91,7% terhadap kesejahteraan karyawan.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,840 atau 84,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan ($\text{sig}.0,000$) antara pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi dengan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi sebesar 84,0% berpengaruh secara signifikan ($\text{sig} \ 0,000$) terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan selebihnya 16% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

a. Uji T

Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial dan uji-F secara simultan yaitu:

Hasil pengujian dapat dilihat untuk variabel pengembangan sumber daya manusia (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3.914 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,684. Untuk variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.097 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,684. Untuk variabel kesejahteraan karyawan (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1.046 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,684. Dengan kata lain $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$. Secara partial berarti ada pengaruh yang

signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi dengan kesejahteraan karyawan. Jika dilihat secara parsial maka variabel pengembangan sumber daya manusia yang besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai T_{hitung} sebesar 3.914. Dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a dan menolak H_o .

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 102.593 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.44 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa, secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dan variabel kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a . Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F yang telah dilakukan pengujian diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan sumber daya manusia dan kompensasi dengan kesejahteraan karyawan, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis H_a . Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini

diterima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o .

Saran-saran

Mengingat kesejahteraan karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, maka hendaknya atasan pada Bank Aceh Cabang Meureudu terus memperhatikan tentang hal yang berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan. Karena mengingat salah satu faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan organisasi adalah dengan adanya tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih baik. Selain dari pengembangan sumber daya manusia, maka pemberian kompensasi perlu diperhatikan dengan baik dan bijaksana. Dengan adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif. Diharapkan Bank Aceh Cabang Meureudu Kabupaten Pidie Jaya terus meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan sistem yang lebih baik, tidak hanya dengan pengembangan sumber daya manusia saja dan kompensasi akan tetapi dapat ditingkatkan dengan kebijaksanaan yang lain agar karyawan lebih sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

Penelitian Agustina (2016). *Analisis pengaruh kompensasi dan produktivitas kerja terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan Operation Departement PT. Export LEAF Indonesia*. Yogyakarta: Skripsi FE-Universitas Surakarta.

- Arikunto, S (2011). *Prosedur Penelitian dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Suhud. (2009). *Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Daryanto (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Dermawan, Wibisono (2006). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Desler (2009). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Pustaka Nasional
- Djudi Mukzam (2016). *Pengaruh semangat kerja dan pengembangan prestasi sumberdaya manusia terhadap kesejahteraan karyawan (Studi pada karyawan tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia*. Gresik. Skripsi FE Universitas Brawijaya.
- Farida, D. (2009). *Pengantar Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Gunung Agung.
- Fathoni, Abdurrahmat (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Erdwin, Plipo. (2009). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson. (2009). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Gramedia Grafika.
- Gusriwan H. (2011). *Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Gramedia Grafika.
- Handoko, Hani (2011). *Manajemen*, Edisi Revisi, Jakarta: Erlangga.
- Haryadi, Sarjono, Winda Julianta. (2011). *SPSS vs Lisreel sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jemmy, Rumengan (2009). *Metodologi Penelitian dengan menggunakan SPSS*, Jakarta: Cipta Pustaka.
- Kusdiyah, Rchmawati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Lopiyaodi (2011). *Human Resource*. Terjemahan Kosasih. Jakarta: Pustaka Nasional.
- Manulang,M (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cipta Pustaka.
- Mondy, (2009). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara, Pratama.
- Prawirosentono (2009). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Ramasari (2011). *Pengembangan Karir*, Jakarta: Pustaka Nasional.
- Rabianto (2009). *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Pustaka Nasional.
- Rizwansyah (2016). *Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia, pemberian insentif dan kompensasi terhadap kesejahteraan karyawan*

Bank Syariah Mandiri. Lampung.
Skripsi FE-Unlam.

Robbins, Stephen P, (2011). Perilaku Organisasi, PT Indeks, Jakarta: Gramedia, Jakarta.

Robianto (2009). Sistem pelatihan Kerja, Jakarta: Pustaka Nasional.

----- (2011). Sistem pelatihan Kerja, Edisi kedua, Jakarta: Pustaka Nasional.

Simanjuntak (2009). Manajemen personalia, Jakarta: Gunung Agung

Sudjana (2011). Dasar-dasar Statistika, Jakarta: Erlangga.

Supranto, (2011). Pengukuran Kepuasan, Jakarta: Rineka Cipta.

Surya, Dharma (2010), Manajemen Kinerja, Filsafat Teori dan Penerapannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudarman (2009). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Sutarmi (2010). Manajemen Personalia. Jakarta: Gramedia Grafika.

Wibowo (2011). Manajemen Kinerja, Cetakan keempat, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sutarmi (2010). Manajemen Personalia. Jakarta: Gramedia Grafika..