



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI
NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
INKA (Persero) MADIUN**

Nopita wulandari
Pendidikan Akuntansi-FKIP
Universitas PGRI Madiun

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah metode sampling jenuh, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 117 responden yang tersebar pada PT. INKA (Persero) Madiun. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji keabsahan data, uji normalitas data, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan karena merupakan sumber daya yang mengarahkan perusahaan serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Dalam perkembangan dunia industri saat ini mendorong berbagai teknologi sederhana atau tradisional menjadi teknologi maju dan sangat maju. Semakin tinggi teknologi yang digunakan maka semakin tinggi pula pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk pengoperasian dan pemeliharaan. Teknologi yang semakin tinggi dapat menimbulkan bahaya yang lebih besar, sehingga memerlukan teknik pengendalian untuk mengurangi dampak negatif terhadap tenaga kerja dan masyarakat serta lingkungannya. Karena itu setiap kesalahan atau kecelakaan dalam penerapan teknologi maju dapat menimbulkan kerugian yang besar baik dari segi modal maupun sumber daya manusia. Berbagai rangsangan faktor produksi ini sudah wajarnya pemilik perusahaan dan



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

menjadi mitra dalam berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat bersikap adil di atas apa telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk bermotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai bentuk balas jasa kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yakni kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti gaji/upah, komisi, bonus, dan program-program proteksi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mondy dan Neo (dalam Darodjat 2015) mengemukakan bahwa yang membedakan jenis kompensasi atas finansial dan nonfinansial. Untuk jenis kompensasi finansial, dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti komisi bonus bagi keuntungan, dan opsi saham. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti proteksi (asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pesensiun), komisi luar jam kerja (lembur, cuti, serta fasilitas lain rumah dan kendaraan).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Bangun (2012:231-234) "Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan –persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan PT. INKA (Persero) yang berlokasi di Madiun. Sejalan dengan visi PT. INKA (Persero) yakni menjadi perusahaan kelas dunia yang unggul di bidang Transportasi Kereta Api dan Transportasi Perkotaan Di Indonesia , tentunya untuk mencapai visi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, profesional, dan terampil. Dimana karyawan merupakan unsur penting penggerak roda utama perusahaan. Tentunya untuk mencapai kinerja yang optimal para karyawan dituntut memiliki semangat serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga diharapkan target dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian sejalan dengan permasalahan tersebut. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik- baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan PT. INKA (Persero) Madiun tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan pada karyawan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang tepat dari perusahaan kepada karyawan hingga saat ini harus selalu dikembangkan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bertolak dari uraian di atas, maka dirasakan perlu dilakukan penelitian yang menyangkut persoalan kinerja karyawan, dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. INKA (Persero) Kab. Madiun.”

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero)?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) ?
3. Bagaiman pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero)?

DEFINISI OPERASIONAL

1. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya) menurut undang-undang ketenagakerjaan upah adalah hal yang diterima pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan kebanyakan berdasarkan atas suatu perjanjian kerja dan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

2. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan, layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat.

3. Kinerja karyawan

Kinerja merupakan mencapai kerja dan hasil yang telah dilaksanakan seseorang sesuai dengan tanggungjawab masing – masing dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja samadengan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan melakukan observasi, dan penyebaran kuesioner pada PT. INKA (Persero) Madiun. Jenis data yang digunakan adalah data *ordinal*. Populasi dalam penelitian ini karyawan yang ada dalam PT. INKA (Persero) Madiun sejumlah 117 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin*, dengan menggunakan teknik sampling yaitu *teknik Proportionate Stratified Random Sampling* berdasarkan golongan. Agar semua golongan dapat terwakili, maka sampel diambil dari masing-masing golongan dengan proporsi sama.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linier

berganda. Statistik deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada dalam penelitian ini yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi Finansial (X_2), Kompensasi Nonfinansial, (Y) Kinerja Karyawan. Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Menurut Priyatno (2013) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan..

b_0 = Konstanta atau *Intercept*.

b_1, b_2 = Koefisien Variabel Independen.

X_1 = Kompensasi Finansial.

X_2 = kompensasi Nonfinansial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Hasil perhitungan statistik deskriptif pada penelitian ini dengan menggunakan variabel Kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, kinerja karyawan. Mean kompensasi finansial 22,59, mean kompensasi nonfinansial 22,25, dan kinerja karyawan 22,06.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolonieritas pada penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan VIF, tujuannya untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (independen). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian ini terjadi heteroskedastisitas apa tidak. Uji autokorelasi digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pada penelitian ini terjadi autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram membentuk lonceng sempurna, sedangkan pada grafik P-P Plot penyebaran titik-titiknya

belum mengikuti garis diagonal, sehingga data menunjukkan tidak terdistribusi normal. Uji kolmogorov smirnov dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig lebih dari 0,05, berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov data terdistribusi normal. Dengan hasil uji histogram dapat dikatakan berbentuk lonceng sempurna, sedangkan pada gambar grafik P-P Plot penyebaran titik-titiknya mengikuti garis diagonal, sehingga data terdistribusikan normal. Pada uji kolmogorov smirnov nilai Asymp.Sig.(2 tailed) yaitu 0,887. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan data penelitian telah terdistribusi normal.

Hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, dimana nilai VIF dari kompensasi finansial adalah 1,534 dan kompensasi nonfinansial 1,534.

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan uji glejser, kriteria dalam uji glejser adalah apabila nilai koefisien parameter untuk variabel dependent memiliki nilai sig > 0,05. Nilai sig lebih dari 0,05. Kompensasi finansial 0,806, nilai sig kompensasi nonfinansial 0,116.

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat hasil Durbin Watson. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, yaitu dengan melihat nilai Durbin-Watson berada diantara du dan 4-du, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif. Analisis Regresi linier Berganda.

Analisis regresi digunakan untuk pengujian hipotesis. Adapun hasil dari pengujian regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

Table 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,283	1,608		2,664	,009
	FINANSIAL	,183	,075	,193	2,435	,016
	NON_FINANSIAL	,614	,081	,599	7,552	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil uji regresi dapat diketahui.

Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.INKA (Persero) Madiun. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,435) > t_{tabel} (4,283)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Dapat diketahui bahwa t_{hitung}

$(7,552) > t_{\text{tabel}} (4,283)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Table 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870,741	2	435,371	64,903	,000 ^b
	Residual	764,712	114	6,708		
	Total	1.635,453	116			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), NON_FINANSIAL, FINANSIAL

Dapat diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} 64,903 > F_{\text{tabel}} 2$, dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja.

Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang disajikan di atas, diperoleh temuan penelitian bahwa :

1. Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero)Madiun. Temuan penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji *parsial t* yang memperoleh *koefisien sig* < 0.05 . Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya) menurut undang- undang ketenaga kerjaan upah dalam hal yang diterima pekerja/buruh yang telah ditetapkan dan kebanyakan berdasarkan atas sutau perjanjian kerja dan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian, dari item indikator didalam kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator keandalan dengan pernyataan Kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki manfaat sesuai keinginan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa kompensasi finansial memiliki manfaat yang sesuai dengan keinginan karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan

yang lebih dominan diantara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terbukti.

2. Terdapat pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) temuan penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji *parsial t* yang memperoleh *koefisien sig < 0.05*. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan, layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat. Hasil peneliti yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi nonfinansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan bahwa semakin tinggi kualitas akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi nonfinansial mempunyai sumbangan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Kompensasi nonfinansial yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan tinggi kinerjanya, diperoleh kompensasi sesuai dengan yang harapannya.
3. Terdapat pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) temuan penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji *F* yang memperoleh *koefisien sig < 0.05*. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh PT. INKA (Persero) Madiun seperti: gaji dan kompensasi tidak langsung yang diberikan sesuai dengan dengan tenaga dan fikiran yang telah diberikan karyawan pada perusahaan maka dapat menjadikan disiplin dalam bekerja pada PT. INKA (Persero) Madiun. Dengan item sub indikator yang paling mendukung kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial adanya tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uji prasyarat analisis yang meliputi uji asumsi klasik dan uji sumsi dasar, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji *independent sample t-test* dan uji *multivariate* dengan statistic *tow-way anova* menggunakan *software IBM for SPSS* versi 20 maka dapat disimpulkan temuan peneliti sebagai berikut :



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

1. Terdapat pengaruh kompensasi financial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. INKA (Persero) Madiun. Karyawan mengakui bahwa kompensasi financial memiliki manfaat yang sesuai dengan keinginan karyawan
2. Terdapat pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. INKA (Persero) Madiun. Karyawan yang dibuktikan bahwa semakin tinggi kualitas akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh kompensasi financial dan nonfinansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun.

Saran

Berdasarkan simpulan temuan penelitian di atas, maka dapat dirumuskan saran penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan simpulan temuan penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi financial dan kompensasi non financial secara parsial dan simultan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan rujukan bagi PT INKA Madiun untuk memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan beban kerja dan kinerja karyawan yang diraih oleh setiap karyawan yang terlibat di dalam organisasi, agar kepuasan kerja dapat tercapai yang secara langsung akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT INKA Madiun. Selain itu, PT INKA Madiun diharapkan terus meningkatkan pemberian kompensasi dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

2. Bagi Penelitian Berikutnya.

Hasil temuan penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian sejenis dengan menggunakan populasi dan sampel penelitian berbeda, agar tingkat kevaliditasan hasil penelitian ini dapat lebih dipertanggungjawabkan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: RinekaCipta.

Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

- Budiyanto,Eko. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.Yogyakarta; Graha Ilmu. Carter, Wiliam K. 2009. *Akuntansi Biaya*. Buku 1.Edisi 14.Jakarta :Salemba Empat
- DwiPriyatno. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta :Andi.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Edisi Ketujuh. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. BumiAksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sentot,Wahyono.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN. Sugiyono, Prof. Dr. 2012.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Cetakan kesepuluh.Bandung :Alfabeta
- Siregar, C.J.P., danWikarsa, S., 2010, *Teknologi Farmasi Sediaan Tablet Dasar-DasarPraktis*, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Sugiyono.2014 “*Statistika untuk Penelitian*”. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, DoniJuni.(2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, danTjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, 2015.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi,dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, 2015.*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi,dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.



THE 10th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Yusuf, Burhanudin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo.(2014) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada

Wahjono, S.I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Siregar, S. (2014). *Statistik Prametrik Untuk Penelitian*. Jakarta: PT. BumiAksara