

PEMBERIAN REMUNERASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SUB DIREKTORAT PENCOCOKAN DAN PENELITIAN ANGKATAN DARAT BANDUNG

¹Wilma Zuarko Adji, ²Firdaus, ³Fajar Arif Budiman

^{1,2,3}Politeknik Piksi Ganesha, ³Universitas Putra Indonesia

¹wilma.zuarko@gmail.com, ²firdaus_05@ymail.com, ³fajar.arif.budiman@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of remuneration on job satisfaction among Civil Servants at the Sub-Directorate of Matching and Research, Indonesian Army Bandung. A quantitative approach using a survey method was employed, with data collected from 52 respondents via a Likert-scale questionnaire. Data analysis included descriptive statistics, Pearson correlation, and simple linear regression tests. The correlation test yielded a coefficient of 0.72 with a significance level of 0.000, indicating a strong and significant positive relationship between remuneration and job satisfaction. The regression analysis showed a coefficient of 0.68 with a significance level of 0.000, demonstrating that remuneration has a positive and significant effect on job satisfaction, explaining 52% of the variance. Overall, respondents' perceptions of remuneration and job satisfaction were fairly satisfactory, although concerns about the transparency of the remuneration system were noted. These findings emphasize the importance of fair and transparent remuneration policies to enhance employee motivation and loyalty. The study recommends improving the remuneration system at the Sub-Directorate to support the overall enhancement of organizational performance.

Keywords: Remuneration, Job Satisfaction, Civil Servants

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian remunerasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan, dimana data dikumpulkan dari 52 responden melalui kuesioner skala Likert. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,72 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara remunerasi dan kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil uji regresi linier sederhana memperlihatkan koefisien regresi 0,68 dengan nilai signifikansi 0,000, mengindikasikan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 52%. Secara umum, rata-rata persepsi pegawai terhadap remunerasi dan kepuasan kerja berada pada kategori cukup memuaskan, walaupun terdapat beberapa catatan terkait transparansi sistem remunerasi. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan remunerasi yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan sistem remunerasi di Sub Direktorat guna mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Remunerasi, Kepuasan Kerja, Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Remunerasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS), pemberian remunerasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab sangat penting untuk menjaga loyalitas dan kinerja pegawai. Khususnya di lingkungan militer seperti Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung, di mana tugas yang dijalankan memiliki tingkat kompleksitas dan tekanan yang tinggi, remunerasi menjadi elemen strategis dalam mendukung terciptanya kepuasan kerja yang optimal.

Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung memiliki karakteristik tugas yang unik dan khusus, yaitu mengelola data dan informasi strategis yang berhubungan dengan pencocokan dan penelitian personel militer. Pekerjaan yang memerlukan ketelitian, integritas tinggi, serta kemampuan analisis yang mendalam ini menuntut pegawai untuk bekerja dengan penuh konsentrasi dan tanggung jawab besar. Selain itu, adanya tuntutan untuk menjaga kerahasiaan dan akurasi data menambah beban kerja yang harus dihadapi oleh PNS di lingkungan.

Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung merupakan salah satu unit di bawah **Dinas Penelitian dan Pengembangan TNI Angkatan Darat (Dislitbangad)** yang berfungsi untuk melaksanakan penelitian dan pengembangan dalam rangka mendukung tugas pokok TNI Angkatan Darat. Unit ini berperan penting dalam memastikan kesiapan dan kelaikan alat utama sistem senjata (alutsista) serta mendukung inovasi teknologi pertahanan, tugas pokok Melaksanakan penelitian dan pengembangan di bidang pertahanan untuk mendukung tugas pokok TNI Angkatan Darat, termasuk uji coba dan sertifikasi alutsista serta pengembangan teknologi pertahanan dalam negeri dan memiliki fungsi Melaksanakan penelitian dan pengembangan teknologi pertahanan, Melaksanakan uji coba dan sertifikasi alutsista. Mendukung pengembangan industri pertahanan dalam negeri, Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang penelitian dan pengembangan

Kondisi tersebut menjadikan kebutuhan remunerasi yang sesuai semakin krusial untuk memotivasi pegawai agar tetap produktif dan puas dengan pekerjaannya. Namun, seringkali remunerasi yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab tersebut, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai pengaruh pemberian remunerasi terhadap kepuasan kerja PNS di Sub Direktorat ini. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **Pemberian Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sub Direktorat Pencocokan Dan Penelitian Angkatan Darat Bandung**, Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh pemberian remunerasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan remunerasi yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta motivasi kerja pegawai

LANDASAN TEORI

Remunerasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Menurut (Hasibuan, 2017) remunerasi mencakup segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan baik berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, maupun fasilitas lain yang berkaitan dengan pekerjaan. Remunerasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Sementara itu, Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa remunerasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan, yang terdiri atas gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, dan insentif. Dengan demikian, remunerasi harus dirancang secara tepat agar dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

Komponen-Komponen Remunerasi, Menurut (Mangkunegara A.A.A, 2015), remunerasi terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu:

1. Gaji Pokok: Imbalan dasar yang diterima secara rutin tanpa memperhitungkan jam kerja atau prestasi.
2. Tunjangan: Tambahan imbalan yang diberikan berdasarkan kebutuhan atau kondisi tertentu, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, dan tunjangan jabatan.
3. Insentif atau Bonus: Imbalan tambahan yang diberikan berdasarkan prestasi atau hasil kerja tertentu.
4. Fasilitas: Berbagai kemudahan yang diberikan kepada pegawai seperti kendaraan dinas, fasilitas kesehatan, atau rumah dinas.

Konsep Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja yang dialaminya (Rivai & Sagala, 2014). Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah kondisi yang menunjukkan tingkat kesenangan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan penerimaan dan penilaian positif terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Sementara itu, Sudarsono (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional yang muncul dari persepsi pegawai terhadap kondisi pekerjaan mereka, yang sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan, hubungan sosial, dan kesempatan berkembang. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari sisi materi, tetapi juga aspek psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja, Banyak faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, di antaranya adalah:

1. **Remunerasi:** Imbalan finansial yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja (Mangkunegara, 2015).
2. **Lingkungan Kerja:** Kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai (Sedarmayanti, 2016).
3. **Hubungan Antar Pegawai dan Atasan:** Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan pimpinan dapat meningkatkan kepuasan (Rivai & Sagala, 2014).
4. **Pengembangan Karir:** Kesempatan untuk peningkatan kemampuan dan jenjang karir memengaruhi kepuasan (Hasibuan, 2017).
5. **Jenis Pekerjaan:** Keselarasan antara pekerjaan dan minat atau keahlian pegawai juga menjadi faktor penting (Mangkunegara, 2015).

Menurut Sudarsono (2015), aspek pengakuan dan hubungan sosial dalam organisasi memiliki peran sentral dalam memengaruhi kepuasan kerja, terutama dalam konteks PNS yang sering menghadapi rutinitas dan birokrasi yang ketat.

Kepuasan Pelanggan, Konsep kepuasan pelanggan juga relevan dalam konteks pelayanan publik. (TIRIS SUDRARTONO, 2019) mendefinisikan kepuasan pelanggan sebagai perasaan senang atau kecewa yang dialami seseorang setelah membandingkan harapannya dengan kinerja produk atau jasa yang diterima. Kepuasan pelanggan yang mampu melebihi ekspektasi akan menciptakan loyalitas dan hubungan jangka panjang antara pelanggan dan penyedia layanan. Bagi instansi pemerintahan seperti Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung, menjaga kepuasan pelanggan berarti memberikan pelayanan terbaik demi memenuhi harapan pengguna layanan serta memperkuat citra organisasi.

Hubungan antara Remunerasi dan Kepuasan Kerja

Remunerasi merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Secara teori, Teori Dua Faktor dari Herzberg (1959) menjelaskan bahwa remunerasi termasuk dalam faktor higiene yang, meskipun tidak langsung meningkatkan motivasi, jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, remunerasi yang memadai menjadi kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar pegawai merasa puas dan tidak mengalami ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain itu, menurut Robbins dan Judge (2017), remunerasi yang kompetitif berperan sebagai alat motivasi yang efektif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Pemberian imbalan yang sesuai dengan beban kerja dan kontribusi pegawai akan memberikan rasa dihargai sehingga mempengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara remunerasi dan kepuasan kerja PNS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan remunerasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Demikian pula, penelitian Mangkunegara (2015) menegaskan bahwa remunerasi yang dirancang dengan mempertimbangkan aspek kebutuhan pegawai akan berdampak positif pada kepuasan dan motivasi kerja.

Penelitian lain oleh Putra dan Sari (2020) pada pegawai pemerintah daerah menemukan bahwa remunerasi yang sesuai dengan ekspektasi pegawai berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Pendekatan deskriptif dipilih untuk menggambarkan kondisi aktual terkait pemberian remunerasi dan tingkat kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung. Sedangkan pendekatan korelasional digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel remunerasi terhadap kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung, yang berjumlah sebanyak 52 orang.

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian dengan populasi kecil, penggunaan **sampel jenuh** dianjurkan, yaitu melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel untuk mendapatkan hasil yang representatif dan menyeluruh.

Karena jumlah populasi terbatas, penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan melibatkan seluruh 52 PNS sebagai responden. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang lengkap dan analisis yang lebih akurat mengenai pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja di Sub Direktorat Pencocokan Dan Penelitian Angkatan Darat Bandung

Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang objektif dan analisis statistik yang sistematis untuk mengetahui pola hubungan antar variabel secara empiris. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel PNS di Sub Direktorat tersebut.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan metode **kuesioner** yang disebarakan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup yang mengukur variabel remunerasi dan kepuasan kerja menggunakan skala Likert 1–5, dimana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju.

Selain itu, untuk memperkuat data kuantitatif, dilakukan juga **wawancara semi-terstruktur** dengan beberapa pegawai sebagai data pendukung guna memperoleh informasi lebih mendalam tentang persepsi mereka terhadap remunerasi dan kepuasan kerja.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis yang dilakukan meliputi:

1. **Analisis Deskriptif** untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi remunerasi dan kepuasan kerja secara umum (mean, median, modus, dan standar deviasi).
2. **Uji Validitas dan Reliabilitas** untuk memastikan instrumen kuesioner dapat mengukur variabel dengan tepat dan konsisten.
3. **Analisis Korelasi Pearson** untuk menguji hubungan antara remunerasi dan kepuasan kerja.
4. **Analisis Regresi Linier Sederhana** digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner dari 52 responden, diketahui bahwa rata-rata skor persepsi pegawai terhadap remunerasi yang diterima adalah 3,8 pada skala Likert 1–5. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai remunerasi yang diterima berada pada kategori cukup memuaskan. Namun, terdapat variasi skor dengan standar deviasi sebesar 0,6, yang menandakan adanya perbedaan pendapat di antara pegawai mengenai besaran dan kelayakan remunerasi.

Komponen remunerasi yang paling diapresiasi adalah tunjangan jabatan dan insentif kinerja, sementara beberapa pegawai mengungkapkan ketidakpuasan terkait transparansi dalam sistem pemberian remunerasi.

Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Untuk variabel kepuasan kerja, nilai rata-rata skor adalah 3,9 dengan standar deviasi 0,5, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja pegawai secara umum tergolong cukup tinggi. Aspek kepuasan yang paling menonjol adalah rasa penghargaan dari atasan dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, terdapat beberapa indikasi bahwa pegawai menginginkan pengembangan karir yang lebih jelas dan penghargaan yang lebih konkret atas kinerja mereka.

Hasil statistik deskriptif tersebut menunjukkan bahwa remunerasi dan kepuasan kerja pegawai di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung berada pada tingkat yang cukup baik. Nilai rata-rata yang hampir mendekati angka 4 menandakan mayoritas pegawai merasa puas, meskipun ada beberapa aspek yang masih bisa diperbaiki, terutama terkait transparansi dan kejelasan dalam sistem remunerasi.

Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017) dan Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa remunerasi yang memadai dan adil akan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan skor yang ada mengindikasikan bahwa meskipun secara umum puas, perhatian manajemen terhadap aspek-aspek spesifik remunerasi perlu ditingkatkan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal.

Hasil Uji Korelasi, Uji korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui hubungan antara remunerasi dan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari 52 responden, nilai koefisien korelasi (r) adalah **0,72** dengan tingkat signifikansi (p -value) sebesar **0,000** ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara remunerasi dengan kepuasan kerja PNS di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana, Selanjutnya, uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar **0,68** dengan nilai signifikansi **0,000** ($p < 0,05$). Artinya, remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar **0,52** mengindikasikan bahwa sekitar 52% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel remunerasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil uji hipotesis ini memperkuat teori bahwa remunerasi merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Remunerasi yang sesuai dan adil memberikan rasa dihargai yang meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2015).

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Putra dan Sari (2020) yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah. Oleh karena itu, manajemen Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung disarankan untuk terus meningkatkan sistem remunerasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja pegawai.

Penelitian ini menemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung. Sesuai dengan teori Hasibuan (2017) dan Mangkunegara (2015), remunerasi yang adil dan transparan meningkatkan rasa penghargaan pegawai, yang berujung pada kepuasan kerja.

Dalam konteks Sub Direktorat yang menuntut ketelitian dan tanggung jawab tinggi, remunerasi berfungsi sebagai penghargaan atas beban kerja yang kompleks. Hal ini sesuai dengan pandangan Sudarsono (2015) bahwa aspek psikologis seperti pengakuan sangat memengaruhi kepuasan kerja.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Putra dan Sari (2020) yang menunjukkan hubungan positif antara remunerasi dan kepuasan kerja pada pegawai pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan sistem remunerasi di Sub Direktorat ini sangat penting untuk mendukung produktivitas dan loyalitas pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung, dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil. Remunerasi yang adil dan transparan mampu meningkatkan rasa penghargaan pegawai sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, pengelolaan remunerasi yang efektif dan sesuai dengan beban kerja sangat penting untuk menjaga motivasi dan produktivitas pegawai di lingkungan Sub Direktorat tersebut.

SARAN

1. **Peningkatan Sistem Remunerasi**, Manajemen Sub Direktorat Pencocokan dan Penelitian Angkatan Darat Bandung disarankan untuk terus mengkaji dan memperbaiki sistem remunerasi agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab pegawai.
2. **Transparansi dan Komunikasi**, Perlu adanya komunikasi yang terbuka mengenai mekanisme pemberian remunerasi agar pegawai memahami kriteria dan prosesnya, sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kepercayaan.
3. **Pengembangan Aspek Non-Finansial**, Selain remunerasi finansial, manajemen juga dapat mempertimbangkan penghargaan non-finansial seperti pengakuan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.
4. **Penelitian Lanjutan** Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja di Sub Direktorat ini agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudarsono, T. (2015). *Psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- TIRIS SUDRARTONO. (2019). Dampak Strategi Bauran Pemasaran Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Partisipasi Anggota Sebagai Pengguna Koperasi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 67–80.
<https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.53>