

## Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta

Nurlaela Eva Puji Lestari

Universitas Bina Sarana Informatika, Program Studi Administrasi Bisnis  
e-mail: nurlaela.nep@bsi.ac.id

---

**Cara Sitasi:** Lestari, N. E. P. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta. *Cakrawala*, 19(2), 201–206. Retrieved from doi: <https://doi.org/10.31294/jc.v19i2>

---

**Abstract** – *Human resource management can also produce a good performance in a company by assessing, giving rewards for each individual member of the organization or company in accordance with their respective work capabilities. The human resources department that designs and administers incentive policies as one part of compensation. If a company is able to provide incentives precisely and precisely, it will be one of the most appropriate ways for employees to improve their work performance. Samples used for collection the data in this research are 44 employees at PT Wahyu Promo Citra Jakarta. The purpose of this study is to find out and analyze the relationship between Giving Incentives (X) on Employee Performance (Y) at PT Wahyu Promo Citra Jakarta. Based on the analysis and processing of data based on the calculation of the correlation coefficient, it can be seen that Giving Incentives has a strong relationship that is equal to 0.664 and according to the calculation results the coefficient of determination can be known which is 44.1%, so the relationship between Giving Incentives (X) and Employee Performance (Y) it can be concluded that there is a strong relationship.*

**Keywords:** *Incentives, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang cukup penting bagi organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan sebuah kinerja yang bagus dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa bagi setiap individu anggota organisasi atau perusahaan sesuai dengan kemampuan kerjanya masing-masing.

Sebuah perusahaan tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja manusia, walaupun perusahaan yang sudah menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi sekalipun, sebab untuk dapat mengoperasikan mesin-mesin yang ada dalam perusahaan tersebut butuh seorang tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya serta manajemen sumber daya pada khususnya.

Departemen sumberdaya manusia yang merancang serta mengadministrasikan kebijakan insentif sebagai salah satu bagian dari kompensasi. Kompensasi tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika suatu perusahaan mampu memberikan insentif secara tepat dan tepat, itu akan menjadi salah satu cara yang paling tepat agar prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat. Tujuan dilakukan pemberian insentif

yaitu penghargaan kepada karyawan atas sumbangan jasanya kepada organisasi yang tercermin dari prestasi kerjanya. Kompensasi atau insentif penting bagi karyawan, karena salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi atau pemberian insentif menurut (Oktiyani, 2016).

Insentif yang didapatkan dapat berupa insentif finansial dan insentif non finansial. Jika perusahaan dapat adil terhadap pemberian insentif karyawannya maka karyawan akan bekerja dengan tekun karena sadar akan keadilan upah yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing agar prestasi kerja karyawan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu adanya sebuah motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Salah satu motivasinya adalah dengan memenuhi keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana yang kondusif, dengan mengupayakan insentif yang besarnya seimbang dan bersifat progresif yaitu artinya sesuai dengan jenjang karir, karena pemberian insentif sangat diperlukan agar dapat memacu prestasi kerja para karyawannya agar selalu menjadi yang terbaik bagi perusahaannya.

PT Wahyu Promo Citra Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa MICE, maka dalam hal pemberian insentif memiliki berbagai macam penilaian. Keadilan

dalam hal ini perlu diperhatikan agar karyawan merasakan kesesuaian antara yang telah mereka lakukan dengan upah serta insentif yang mereka terima sesuai sehingga prestasi kerja karyawan yang diperoleh dapat lebih maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengertian Insentif**

Menurut (Sutrisno, 2013) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan sebagai pendukung prinsip yang adil di dalam pemberian kompensasi.

Sedangkan menurut (Sihombing, Sarinah, 2015) "Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan".

### **Jenis-Jenis Insentif**

Menurut (Sihombing, Sarinah, 2015) menjelaskan tentang dua jenis insentif, sebagai berikut:

#### **1. Insentif Material**

Pada umumnya, jenis insentif material yang diberikan oleh organisasi bagi pegawainya sebagai berikut:

##### **a. Uang**

Insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam:

- 1) Bonus. Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.
- 2) Komisi. Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.
- 3) Pembagian keuntungan. Model pembagi keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukan ke dalam daftar pendapatan setiap pegawai.
- 4) Kompensasi yang ditangguhkan. Terdapat dua macam program kompensasi yang mencakup pembayarannya di kemudian hari, yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual. Pensiun mempunyai nilai insentif yang tinggi karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan sosial ekonomi setelah berhenti bekerja nanti. Pembayaran kontekstual adalah pelaksanaan perjanjian antara organisasi dan pegawai, yang pegawai

adalah pelaksanaan perjanjian antara organisasi dan pegawai, yang pegawai setelah selesai masa kerja akan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

#### **b. Jaminan Sosial**

Insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif atau persaingan, setiap pegawai dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain:

- 1) Pemberian rumah dinas
- 2) Pengobatan secara cuma-cuma
- 3) Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- 4) Cuti sakit dan melahirkan dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji
- 5) Pemberian tugas belajar (pendidikan dan pelatihan)
- 6) Pemberian piagam pembayaran
- 7) Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pegawai atas pembelian barang-barang dari koperasi organisasi

#### **2. Insentif Non Material**

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, diantaranya:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian balas jasa
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian promosi
- e. Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi
- f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

### **Tujuan Pemberian Insentif**

Pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu menurut (Sihombing, Sarinah, 2015), yaitu:

- a. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
- b. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
- c. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- d. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
- e. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Sedangkan Menurut (Zainal, 2015) tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam

menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

### **Prestasi Kerja**

“Prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itu yang dimaksud dengan prestasi kerja” menurut (Mangkunegara, 2011).

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013), “Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan”.

### **Indikator Prestasi Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2013), menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja (quality) adalah taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
2. Kuantitas kerja (quantity) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
3. Jangka waktu (timeliness) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil yang dicapai dengan waktu yang tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas biaya (cost efectivness) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

### **Cara Mengukur Prestasi Kerja**

Menurut (Flippo, 2013) prestasi kerja seorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja: yaitu berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualtas kerja: berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan: berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap: merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut (Sunnyoto, 2013) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja adalah:

1. Perbaikan prestasi kerja dalam hal ini ada umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para karyawan.
2. Keputusan-keputusan penempatan; Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan penurunan pangkat.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangannya; Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan dan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya.
4. Perencanaan dan pengembangan karir; Untuk meyakinkan umpan balik bagi seorang karyawan, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Supardi dalam (Mangkunegara, 2011) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja  
Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja  
Faktor yang meliputi output atau keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.
3. Pengetahuan  
Merupakan kemampuan seorang dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
4. Penyesuaian pekerjaan  
Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
5. Hubungan kerja  
Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.
6. Inisiatif kerja  
Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal yaitu seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

### METODOLOGI PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Data penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner, observasi dan studi pustaka yang kemudian diolah dengan menggunakan uji statistik. Data penelitian ini terdiri dari data variabel X (Insentif) dan data variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan). Untuk mengetahui korelasi pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan program SPSS V.23

Metode pengumpulan sampel data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling*, serta menggunakan rumus Slovin .

#### Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang responden, yang merupakan karyawan dari PT Wahyu Promo Citra Jakarta. Berikut penjelasan karakteristik responden tersebut:

#### Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 20 responden atau sekitar 45% yang berjenis kelamin laki-laki serta untuk responden perempuan sebanyak 24 responden atau dengan presentase 55%.

#### Usia

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden yang berusia 18-27 tahun sebesar 45% atau sebanyak 20 orang responden, usia 28-37 tahun sebesar 23% atau sebanyak 10 orang responden, usia 38-47 tahun sebesar 18% atau berjumlah 8 orang responden serta usia 48-57 tahun sebesar 14% atau sebanyak 4 orang responden.

#### Pendidikan

Dari jumlah 44 responden, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang atau sekitar 27%, untuk pendidikan D1 sebanyak 3 orang atau sebesar 7%, yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang atau sebesar 23%, pendidikan S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 34%, serta untuk pendidikan S2 sebanyak 4 orang atau sekitar 9%.

#### Masa Bekerja

Dari jumlah 44 responden yang ada dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa masa kerja dari 0-10 tahun sebesar 68% atau sebanyak 30 orang responden, masa kerja 11-20 tahun sebesar 18% atau sebanyak 8 orang, dan masa kerja 21-30 tahun sebesar 14% atau sebanyak 6 orang.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini populasi yang dijadikan objek penelitiannya adalah seluruh karyawan PT Wahyu Promo Citra Jakarta yang berjumlah 50 orang, dan didapatkan sampel menggunakan rumus slovin sebanyak 44 orang responden. Penelitian ini menganalisa dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah Insentif dan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja karyawan.

#### Uji Instumen Penelitian

##### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden tiap-tiap pernyataan di setiap variabelnya yang dianalisis dengan program SPSS dan output bernama *Corrected Item Corelation*. Besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,2973.

Hasil uji validitas variabel insentif (X) pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)**

No	r hitung	r tabel	Ket
X1	0.544	0,2973	Valid
X2	0.528	0,2973	Valid
X3	0.468	0,2973	Valid
X4	0.424	0,2973	Valid
X5	0.472	0,2973	Valid
X6	0.487	0,2973	Valid
X7	0.767	0,2973	Valid
X8	0.510	0,2973	Valid
X9	0.332	0,2973	Valid
X10	0.437	0,2973	Valid
X11	0.534	0,2973	Valid

Sumber: Data yang diolah, SPSS V.23

Berdasarkan tabel 1 di atas r uji 2 (dua) arah dengan  $n=44/df=42$ , taraf kesalahan sebesar 5% diperoleh 0.2973. Karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5% maka dapat disimpulkan indikator insentif tersebut valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Sedangkan hasil uji validitas untuk variabel Prestasi Kerja (Y) yaitu:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	r hitung	r tabel	Ket
Y1	0.522	0,2973	Valid
Y2	0.514	0,2973	Valid
Y3	0.480	0,2973	Valid
Y4	0.478	0,2973	Valid
Y5	0.478	0,2973	Valid
Y6	0.612	0,2973	Valid

Y7	0.650	0,2973	Valid
Y8	0.635	0,2973	Valid
Y9	0.554	0,2973	Valid
Y10	0.442	0,2973	Valid
Y11	0.512	0,2973	Valid

Sumber: Data yang diolah, SPSS V.23

Berdasarkan Tabel 2. di atas, r uji 2 (dua) arah dengan  $n=44/df=42$ , taraf kesalahan 5% diperoleh 0.2973. Karena r hitung lebih besar dari r tabel untuk taraf kesalahan 5%, maka dapat disimpulkan indikator prestasi kerja tersebut valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

### Korelasi Product Momen Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Insentif (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) serta untuk mengetahui seberapa besar hitungan dan interpretasi kedua variabel tersebut.

Berdasarkan perhitungan kefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 23 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Korelasi**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Dara SPSS V.23 yang diolah

	Insentif	Kinerja
Insentif Pearson Correlation	1	.664**
Sig. (2-tailed)		.000
N	44	44
Kinerja Pearson Correlation	.664**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	44	44

Berdasarkan tabel 3 di atas, uji koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,664 atau 66,4% maka keputusan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4**  
**Uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.428	2.655

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Data SPSS V.23 yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel III.4 di atas, Tabel Model Summary dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 44,1% atau 0.44 yang artinya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif, sedangkan sisanya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak dijelaskan lebih lanjut oleh model penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0.664 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan prestasi kerja karyawan pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 44,1% yang menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan, dan selebihnya 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak dijelaskan lebih lanjut oleh model penelitian ini.
3. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi dapat diperoleh persamaan  $Y = 18,446 + 0,614X$ , yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Jika pemberian insentif mengalami kenaikan 1% maka akan menaikkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,614. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif atau searah antara variabel pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Wahyu Promo Citra Jakarta. Oleh karena itu, persamaannya menjadi  $Y = 18,446 + 0,614X$ .

### REFERENSI

- Flippo, E. B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh.*  
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oktiyani, R. & K. N. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Klaten. *Ecodemica*, 4(2), 136–145. <http://doi.org/10.31311/jeco.v4i2.445>
- Sihombing, Sarinah, R. S. G. dan S. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: IN MEDIA dengan STMT Trisakti.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunoyo, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zainal, V. R. dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

#### **PROFIL PENULIS**

Nurlaela Eva Puji Lestari adalah Dosen di Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta. Penulis lahir di Tegal pada tanggal 15 April 1990 di Tegal. Mendapat gelar S.E pada Universitas BSI Bandung yang lulus pada tahun 2014. Tahun 2016 mendapat gelar S2 Magister Manajamen dari Universitas Budi Luhur pada bidang Ilmu Manajamen dengan konsentrasi Manajamen Sumber Daya Manusia