

Kompensasi: Upaya Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Freetrend Di Kabupaten Tangerang

Oleh:

Sugiyatno

Program Studi Administrasi Publik STISIP Banten Raya

E-mail: Sugiyatnoici@yahoo.co.id

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal terbesar dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia hal yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia bagi kemajuan perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan dan sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari asset perusahaan dan mitra berusaha. Peranan sumber daya manusia sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia dituntut dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol segala hal yang berkaitan dengan masalah karyawan.

Salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan kompensasi berupa upah, gaji, insentif dan berbagai kesejahteraan lainnya sebagai suatu alat untuk membangun ikatan kerja sama antara karyawan dan perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk balas jasa dan perusahaan kepada para pekerjanya. Meski demikian, balas jasa bukan sekedar sebagai pemenuhan hak semata akan tetapi harus mengandung azas layak dan adil. Kompensasi yang layak mempunyai peranan yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi

untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan produktivitas kerja karyawan akan merosot pula. Oleh karena itu, PT. Freetrend Kabupaten Tangerang perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya. Perusahaan perlu didukung oleh karyawan yang berkualitas dan profesional. Agar karyawan dapat mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada PT. Freetrend Kabupaten Tangerang dapat terwujud melalui sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan oleh karyawan baik berupa perbaikan berkaitan dengan diri sendiri, seperti perbaikan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan perbaikan berkaitan dengan pekerjaan seperti perbaikan manajemen dan metode kerja yang baik, sarana dan prasarana, ketepatan waktu, dan sistem teknologi yang baik. Pada PT. Freetrend Kabupaten Tangerang, karyawan merupakan salah satu potensi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Agar potensi ini bisa dipertahankan dan dikembangkan, maka perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya dengan cara pemberian kompensasi yang adil, layak dan proporsional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan agar karyawan merasa dirinya menjadi bagian dan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan Bagian Produksi PT. Freetrend Kabupaten Tangerang, bahwa adanya pemberian kompensasi yang nominalnya hampir sama sedangkan kemampuan dan beban kerja berbeda antara karyawan yang posisinya berada di staf kantor dengan karyawan yang berada di lapangan, hal tersebut menimbulkan anggapan dan para karyawan PT. Freetrend Kabupaten Tangerang bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan ke perusahaan, sehingga mengakibatkan karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Masih adanya karyawan yang terlambat masuk

kantor serta masih ada sebagian karyawan yang nongkrong di kantin pada jam kerja, hal tersebut dapat mengganggu pekerjaan para karyawan sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan belum dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Karena kebutuhan yang semakin meningkat tidak sedikit karyawan yang mencari pekerjaan sampingan di luar kantor atau terpaksa berhutang kepada pihak lain misalnya pihak Bank, sehingga mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan karena pikiran mereka terbagi antara pekerjaan dan kebutuhan hidup mereka dan hal tersebut jelas mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Uraian diatas mendorong peneliti untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Freetrend Kabupaten Tangerang.

B. Metode penelitian

Penelitian ini, deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan atau pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju di mana masing-masing: sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1, (Sugiyono, 2002).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi PT. Freetrend Kabupaten Tangerang sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2010), dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 20 karyawan Bagian Produksi PT. Freetrend Kabupaten Tangerang sebagai responden dalam penelitian

Instrument penelitian variabel kompensasi (X) dan produktivitas kerja karyawan (Y) berupa kuisioner dengan scoring model likert yang diisi oleh responden pada kuisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai, 5, 4, 3, 2, 1.

C. Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli:

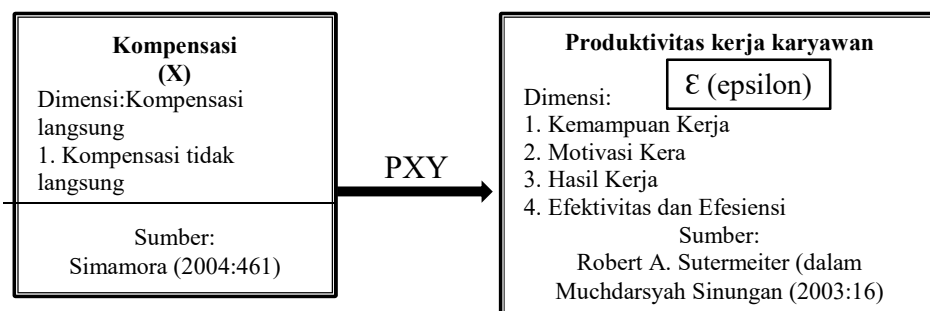
Menurut Sihotang (2007), “Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”. Andrew E. Sikula (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2007) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dan pelayanan mereka.

Henry Simamora (2004), kompensasi (*‘compensation,’*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud srtta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dan hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

D. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka usulan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Freetrend Kabupaten Tangerang, dapat digambarkan konstelasi antar variabel dimana variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat dan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut variabel bebas kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y), untuk faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) akan tetapi tidak diteliti atau dianalisis lebih lanjut adalah Epsilon (E). Untuk memberikan gambaran pada pemikiran dalam penlitian ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran yang tampak pada gambar berikut:



Gambar D.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X = Kompensasi

Y = Produktivitas kerjkaryawan

ϵ = (Epsilon) variabel diluar X yang mempengaruhi variabel Y

r^2_{XY} = Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

E. Hipotesis

Suryabrata (2003:21) merumuskan hipotesis merupakan jawaban sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah proposisi yang sudah dirumuskan sedemikian rupa dan sementara diterima untuk diuji kebenarannya. Sementara Good dan Scates mengatakan bahwa hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya. Jadi dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut diduga ada pengaruh kompensasi dengan produktivitas kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi PT. Freetrend Kabupaten Tangerang.

F. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Kuesioner penelitian variabel kompensasi (X) terdiri atas 15 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel kompensasi (X) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Pernyataan	Kompensasi (X)		
	r_{hitung}	$R_{tabel\ n = 30}$	Keterangan
1	0.477(**)	0.279	Valid
2	0.466(**)	0.279	Valid
3	0.540(**)	0.279	Valid
4	0.591(**)	0.279	Valid

5	0.535(**)	0.279	Valid
6	0.412(**)	0.279	Valid
7	0.604(**)	0.279	Valid
8	0.653(**)	0.279	Valid
9	0.526(**)	0.279	Valid
10	0.646(**)	0.279	Valid
11	0.516(**)	0.279	Valid
12	0.537(**)	0.279	Valid
13	0.385(**)	0.279	Valid
14	0.465(**)	0.279	Valid
15	0.491(**)	0.279	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2018

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kompensasi (X) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dan pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 30$ yaitu 0.279.

G. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y)

Kuesioner penelitian variabel produktivitas kerja karyawan (X) terdiri atas 15 item. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y)

Pernyataan	Kompensasi (X)		
	r_{hitung}	$R_{tabel\ n = 30}$	Keterangan
1	0.519(**)	0.279	Valid
2	0.459(**)	0.279	Valid
3	0.637(**)	0.279	Valid
4	0.564(**)	0.279	Valid
5	0.724(**)	0.279	Valid

6	0.649(**)	0.279	Valid
7	0.646(**)	0.279	Valid
8	0.713(**)	0.279	Valid
9	0.745(**)	0.279	Valid
10	0.738(**)	0.279	Valid
11	0.662(**)	0.279	Valid
12	0.604(**)	0.279	Valid
13	0.539(**)	0.279	Valid
14	0.547(**)	0.279	Valid
15	0.621(**)	0.279	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 30$ yaitu 0.279.

H. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Selain dilakukan uji validitas, instrumen penelitian yang berupa angket juga diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas angket variabel kompensasi (X) dilakukan menggunakan rumus alpha.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas variabel Kompensasi (X) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.811	15

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2018

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel kompensasi (X) dengan nilai r_{tabel} 0.279, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.811, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.811 > 0.279$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel kompensasi (X) adalah Reliabel.

I. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y)

Selain dilakukan uji validitas, instrumen penelitian yang berupa angket juga diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas angket variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dilakukan menggunakan rumus alpha.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas kerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.886	15

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2018

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.279, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.886, sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{alpha} positif dan lebih besar atau $0.886 > 0.279$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah **Reliabel**.

J. Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows yakni analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.5 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.408	5.295		3.099	.003
Lingkungan Kerja (X)	.822	.088	.803	9.340	.000

a. Depended variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2018

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 16.408 + 0.822X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel kompensasi (X) bernilai nol atau produktivitas kerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kompensasi (X), maka rata-rata profitabilitas sebesar 16.408. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel kompensasi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 0.822.

K. Hasil Hipotesis

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 20, maka nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X) sebesar 9.340, sedangkan nilai untuk $t_{tabel} = 30$ sebesar 2.009. Jadi $9.340 > 2.009$, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Jadi probabilitas 0,000 di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a terima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), karena nilai probabilitasnya lebih kecil dan pada 0,05,

L. Model Summary

Tabel 4.6 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	SW. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.638	4.96467

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2018

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.645, artinya bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh sebesar 64.5% terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 35.5% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

M. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Freetrend di Kabupaten Tangerang”, maka kesimpulan dan penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X) sebesar 9.340, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n =$

30 sebesar 2.042. Jadi $9.340 > 2.042$, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.645, artinya bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh sebesar 64.5%. terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 35.5% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Agustiani. 2006. Psikologi Perkembangan Pendekatan Ekologi Kaitannya Dengan Konsep Diri. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ahmad Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Alex S. Nitisemito. 2006. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bambang Wahyudi. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Sulita.
- Becker & Huselid. 2007. *High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications*. Research in Personnel and Human Resources Management, 16, 53-101.
- Bedjo Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bernardin & Russel. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Armico.
- Davis. 2002. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PPM.
- Dharma Setyawan Salam. 2001. Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta: Djambatan.
- Fahmi Radhi. 2007. *Technical and Strategik Human Resource Management Efektivenes As Determinans of Firm Performance, Critical Review Research Article*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada.
- Hadari Nawawi. 2003. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ircham Machfoedz dan Eko Suryani. 2003. *Pendidikan Kesehatan dan Promosi Kesehatan*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Masri Singarimbun. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mondy dan Noe. 2002. *Human Resource Management*, 9th edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Muhammad Idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Mutiara S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mutiara S. Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ngalim Purwanto. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Priyono Tjiptoherjanto. 2003. *Sumber Daya Manusia di Sektor Pemerintah*, Seri Manajemen Pembangunan Nomor 14/IV. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rachmat Kriyantono. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Soehardi Sigit. 2003. Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Sockidjo Notoatmodjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sofjan Assauri. 2000. "Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi Revisi 2004". Jakarta: Lembaga Penerbit FE-U.
- Sri Mulyani Erlina. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Stephen P. Robbins. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Sugiyono. 2003. Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Kelima. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Timpe. 2002. Sari Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas, Edisi 5. Alih bahasa: Dimas Samudra. Jakarta: PT. Gramedia.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2006. *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.