

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana

Ni Kadek Yuliandari¹, I Wayan Bagia², I Wayan Suwendra³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: adeqyuliandari@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, ycgeda@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja dan (3) parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian loster pada UD Yuri. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara (1) simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan (3) parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja

Abstract

This research was conducted to purpose of obtaining an explanatory tested findings on the influence of (1) multiple of compensation and work environment to work productivity, (2) partial of compensation to work productivity and (3) partial of work environment to work productivity of loster on employees at UD Yuri. This research uses causal quantitative research design. Data is collected by questionnaire method, recording documents, and interview then analyzed by multiple regression analysis. The results showed that there are a positive and significant influence of (1) multiple of compensation and work environment on the work productivity, (2) partial of the compensation on work productivity, and (3) partial of work environment on work productivity.

Keywords: *Compensation, work environment and work productivity*

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha sangat diperlukan adanya sumber daya yang berkualitas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi perusahaan dapat diukur dengan melihat tingkat pencapaian produktivitas kerjanya. Dalam menjalankan usahanya, UD Yuri merupakan salah satu jenis usaha yang bergerak pada industri kerajinan pasir semen. Salah satu bentuk olahan kerajinan pasir semen yaitu loster. Loster adalah salah satu bahan bangunan yang sering digunakan untuk ventilasi, juga sekaligus sebagai asesoris/hiasan dinding rumah. Sekurang-kurangnya ada empat macam loster ditinjau dari asal bahan bakunya. Pada awalnya loster terbuat dari kayu, tetapi sekarang pada umumnya loster terbuat dari bahan campuran pasir semen, namun seiring dengan perkembangan jaman dan kreativitas manusia, saat ini sudah ada yang membuat dari tanah liat, dan dari bahan keramik.

Satu-satunya penghasil kerajinan loster di Kabupaten Jembrana yaitu UD Yuri, yang berada di Desa Pangkung Buluh, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana. Para buruh yang bekerja di UD Yuri ini memulai pekerjaannya dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 Wita. UD Yuri memasarkan produknya ke seluruh Kabupaten yang ada di Provinsi Bali. Berdasarkan observasi awal terlihat bahwa target perusahaan pada tahun 2013 belum sepenuhnya tercapai. Pada tahun 2013 hanya bisa terealisasi sebanyak 68,27%, sehingga sebesar 31,73% belum bisa terealisasi. Hal ini diduga akibat kurang puasnya karyawan loster terhadap kompensasi yang diberikan dan kurang mendukungnya lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan UMR yang berlaku di Kabupaten Jember tahun 2013. Disamping itu, Dalam menjalankan suatu usaha, pemilik perusahaan diwajibkan menjalankan Peraturan Pemerintah No. 50/2012 mengenai Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Berdasarkan hasil observasi awal terlihat lingkungan kerja yang ada pada UD Yuri belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan, karena tempat buruh bekerja dekat dengan kandang babi, sehingga menimbulkan bau yang tidak sedap. Selain hal tersebut terdapat beberapa buruh yang belum disediakan tempat yang layak untuk menjalankan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini dipertegas oleh Yani (2012) yang menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat maka kompensasi perlu diperhatikan. Dipertegas pula oleh Ahyari (2006) lingkungan kerja dibuat menyenangkan mungkin untuk membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Disamping itu, teori ini di dukung dengan hasil penelitian empirik dari Apriani (2011), Sumampouw (2012), dan Purwaningsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh: (1) kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) kompensasi terhadap produktivitas kerja, dan (3) lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian looster pada UD Yuri.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan yang terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan pada UD Yuri, khususnya dalam hal pemberian kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja yang kondusif.

Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang produktivitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Wibowo (2007), Yuniarsih (2009) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Siagian (2001) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan tujuan yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Sunyoto (2012) menyatakan bahwa, produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sehingga dapat disimpulkan produktivitas kerja karyawan adalah keseluruhan output yang dihasilkan oleh karyawan yang diukur berdasarkan ukuran waktu dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada. Sedarmayanti dan Husein (2004) mengemukakan bahwa produktivitas kerja harus selalu dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi kerja, sedangkan Syarif (2001) menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai target yang diinginkan perusahaan. Sehingga, dalam penelitian ini mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan hasil atau output.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun nonfinansial. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Sunyoto (2012:31) yang menyatakan bahwa pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi

nonfinansial. Adapun indikator dari kompensasi finansial menurut Sunyoto (2012:31) adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi. Adapun dimensi kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Indikator dari kompensasi finansial yaitu upah dan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan indikator untuk kompensasi non finansial adalah program rekreasi, waktu istirahat, kondisi ruang kerja, dan sarana kesehatan dan keselamatan kerja.

Peraturan Pemerintah No.50/2012 mengenai Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) BAB 1 pasal 2 ayat nomor c, bahwa demi menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas, maka perusahaan perlu menerapkan SMK3. Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Sukemi dalam Apriyani (2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik dan non-fisik. Nitisemito (2008) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun non fisik tempat bekerja karyawan yang berisikan fasilitas-fasilitas pendukung untuk melakukan pekerjaan demi tercapainya target perusahaan. Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun dimensi dari lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Indikator dari lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja dan indikator untuk lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja

Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian loster pada UD Yuri dan objek penelitian ini adalah produktivitas kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data kompensasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan yang bersumber dari UD Yuri. Data dikumpulkan dengan teknik (1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, dan (3) wawancara, kemudian dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji linieritas. Berdasarkan pengujian uji asumsi klasik, diperoleh data yang digunakan dalam analisis regresi berganda telah bebas dari asumsi-asumsi klasik yang telah dipaparkan.

3. Hasil Dan Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 19.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut ini.

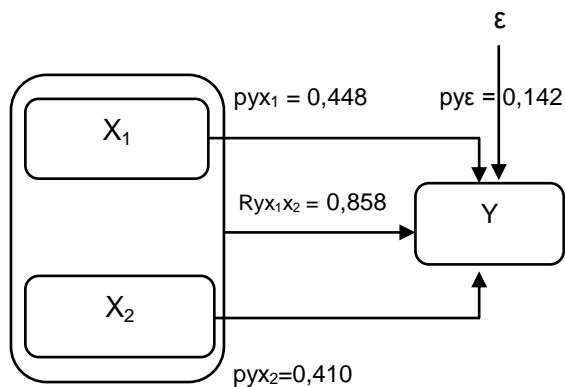
Tabel 1 Hasil Uji Statistik Analisis Regresi Berganda

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	<i>Alpha</i> (α)	Keputusan	Simpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,858	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
$R^2_{yx_1x_2}$	0,737	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada pengaruh simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
P_{yx_1}	0,448	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja
$P^2_{yx_1}$	0,372	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada sumbangan pengaruh secara parsial dari kompensasi terhadap produktivitas kerja
P_{yx_2}	0,410	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
$P^2_{yx_2}$	0,365	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada sumbangan pengaruh secara parsial dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja
$P_{y\epsilon}$	0,142	-	-	-	-
$P^2_{y\epsilon}$	0,202	-	-	-	-
α	0,248	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi
β_1	0,532	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi
β_2	0,587	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka dapat dijelaskan hubungan antar variabel yang terjadi adalah sebagai berikut.

1. $R_{yx_1x_2}$ yang menyatakan hubungan simultan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,858 (85,8%).
2. $R^2_{yx_1x_2}$ yang menyatakan pengaruh simultan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,737 (73,7%).
3. P_{yx_1} yang menyatakan bahwa pengaruh parsial dari variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,448 (44,8%).
4. $P^2_{yx_1}$ yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh parsial dari variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,372 (37,2%).
5. P_{yx_2} yang menyatakan bahwa pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,410 (41,0%).
6. $P^2_{yx_2}$ yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0,365 (36,5%).
7. $P_{y\epsilon}$ yang menyatakan bahwa besar pengaruh variabel lain sebesar 0,142 (14,2%).
8. $P^2_{y\epsilon}$ yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh variabel lain sebesar 0,202 (20,2%).



Gambar 1. Struktur Hubungan Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan :

- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- Y = Produktivitas Kerja
- ϵ = Variabel lain

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistika dengan bantuan SPSS 19.00 pada Tabel 1, menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,737 (73,70%), sedangkan sisanya sebesar 0,263 (26,30%) dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain, yang secara teoritik diduga kuat mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja (Sinungan, 2008), faktor kualitas kehidupan kerja dan kompetensi karyawan (Ndraha, 1999).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistika dengan bantuan SPSS 19.00 pada Tabel 1, menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,448 (44,80%).

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistika dengan bantuan SPSS 19.00 pada Tabel 1, menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,410 (41,00%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Sedarmayanti (2009), yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dan mendukung hasil penelitian empirik dari Purwaningsih (2012) dan Apriani (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan kenyamanan lingkungan kerja untuk karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Yani (2012) yang menyatakan bahwa untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat maka kompensasi perlu diperhatikan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian empirik dari Sumampouw (2012) dan Apriani (2011) yang menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa ketika kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa cukup mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Ahyari (2006) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dibuat nyaman mungkin untuk membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian empirik dari Purwaningsih (2012) dan Apriani (2011) yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa dengan memberikan kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Keterbatasan atau kelemahan dalam penelitian ini adalah baru mengamati data pada satu perusahaan dan tidak berlaku pada perusahaan lain. Jumlah populasi dalam penelitian ini masih sedikit, sehingga peneliti lain diharapkan menggunakan perusahaan lain yang lebih besar dengan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

4. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut: (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja, (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: (1) bagi UD Yuri Desa Pangkung Buluh, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana, agar lebih meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan sistem pemberian kompensasi agar produktivitas kerja karyawan dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, karena berdasarkan hasil penelitian terbukti kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, selain itu pemberian kompensasi juga diharapkan untuk memperhatikan tingkat inflasi yang ada karena apabila tingkat inflasi tinggi, maka harga barang naik. Di samping itu juga, UD Yuri agar tetap memperhatikan lingkungan kerja agar memberikan tempat yang lebih luas dan nyaman serta sirkulasi atmosfer yang baik, (2) bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. (2006). *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Apriani, Wulan Retno. 2012. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang". *Jurnal Universitas Dipenogoro Semarang*. Vol. 1 Nomor 1 Tahun 2012. Hal 252-260.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, umar. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Kadarisman, M.Dr. 2012. *Manajemen Kompensasi*. PT. Grafindo Persada: Jakarta

- Nitisemito S.A, 2001. *Manajemen Personalia Edisi Delapan*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No. 50/2012 tentang Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja.
- Purwaningsih, Ari. 2012.” Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Metec Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metec Semarang”. *Jurnal SDM Universitas Semarang*. Vol 2 Nomor 3 Tahun 2012. Hal 129-144.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sihombing, Umberto, 2004, *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Tersedia pada <http://www.dupdiknas.go.id> (diakses 21 Januari 2014).
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sumampouw, Christine Lydia. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado, *Jurnal Universitas Sam Ratulangi*. Vol 2 Nomor 3 Tahun 2013. Hal 1-22.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. PT.Buku Seru: Jakarta.
- Syarif, Rusli. 2001. *Peningkatan Produktivitas Terpadu (PPT) atau Pengendalian Mutu Terpadu (PMT) yang Diseuaikan Dengan Kondisi Bangsa*. Angkasa : Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.