

Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kompensasi pada PT Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar

Dwi Ramadhani*, Trianasari

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

* dwiraamadhanii@gmail.com

Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:
20 Oktober 2020

Tanggal diterima:
29 April 2021

Tanggal dipublikasi:
31 Agustus 2021

Kata kunci: kompensasi; kuantitatif kausal; produktivitas kerja; regresi linier sederhana.

Pengutipan:

Ramadhani, Dwi & Trianasari (2021). Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kompensasi pada PT Sasjam Riri di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11 (2), 216-222.

Keywords: compensation; quantitative causal; simple linear regression; work productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi pada PT Sasjam Riri. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sasjam Riri yang berjumlah 59 orang. Objek pada penelitian ini berfokus pada variabel produktivitas kerja dan kompensasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu survei dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi sebesar 66,1%.

Abstract

This study aims to obtain explanative findings about the impact of work productivity on compensation at PT Sasjam Riri. The design of this research was causal quantitative. The subjects of this study were all 59 employees of PT Sasjam Riri. The object of this research focused on work productivity and compensation variables. The data collection technique was a survey using questionnaire as the research instrument. The data were then analyzed using simple linear regression. The results obtained in the study indicate that work productivity has a positive and significant effect on compensation.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting dan dominan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi yang berorientasi bisnis, bertujuan untuk mencari profit atau berupaya untuk meningkatkan penjualan perusahaan. Hal ini dipertegas oleh (Hasibuan, 2012), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan penggerak utama dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan unsur sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini dipertegas oleh (Umar, 2004), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari pada unsur sumber daya manusia dan bertugas untuk mengelola unsur manusia dengan baik dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Salah satu keberhasilan dalam meningkatkan SDM tercermin pada tingkat produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan hasil produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dapat diukur melalui produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan memengaruhi kompensasi yang diberikan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2003) yang menyatakan bahwa "...jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil." Produktivitas kerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan sehingga tercapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja salah satunya adalah dengan pemberian upah yang baik. Sejalan dengan teori yang diuji oleh (Hasibuan, 2003), maka produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima para karyawan atas hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, baik berupa kompensasi finansial, non finansial dan fasilitas kerja. Kompensasi yang diterima karyawan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Seseorang yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi maka akan memengaruhi kompensasi yang diterima oleh karyawan. (Hasibuan, 2003) yang menyatakan bahwa "jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil". Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian empirik dari (Manik, 2016) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

Dalam bisnis seperti pada kegiatan operasional di PT Sasjam Riri, banyak faktor penting dalam tercapainya tujuan dari perusahaan. Salah satunya adalah produktivitas kerja dan pemberian kompensasi, dengan produktivitas kerja karyawan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik maka tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Jika dibandingkan dengan dua perusahaan dupa di Bali, yaitu perusahaan dupa Dubali dan CV Saraswati 108, diketahui bahwa PT Sasjam Riri pencapaian tingkat penjualan paling rendah dari bulan Januari- Desember 2019 oleh karena itu penelitian ini difokuskan di PT Sasjam Riri.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 3 perusahaan sejenis yakni perusahaan dupa Dubali, CV Saraswati 108, maka ditemukan permasalahan diantara 3 perusahaan sejenis yaitu PT Sasjam Riri belum mencapai target penjualan dari bulan Januari – Desember 2019 yang paling rendah dibandingkan dengan perusahaan dupa Dubali dan CV Saraswati 108. Oleh karena itu fokus penelitian dilakukan pada PT Sasjam Riri.

PT Sasjam Riri merupakan UMKM (Usaha Kecil, Mikro dan Menengah) pembuatan dupa lokal di Bali yang berada di Kabupaten Gianyar. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 59 orang. Adapun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Gianyar, karena kebutuhan para karyawan sehari-hari tentunya sangat banyak dan lebih banyak karyawan yang sudah berkeluarga maka pemberian kompensasi yang kurang dengan pekerjaan yang cukup mengeluarkan tenaga masih tergolong tidak wajar bagi karyawan di PT Sasjam Riri.

Dari data pada perusahaan PT Sasjam Riri kompensasi yang diberikan perusahaan pada bagian produksi dan bagian pemasaran masih sangat rendah atau belum sesuai dengan UMK Kabupaten Gianyar. Selain gaji pokok yang didapatkan, karyawan juga mendapatkan tunjangan berupa BPJS Ketenagakerjaan dan insentif/bonus jika karyawan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Namun, fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan awal adalah tidak tercapainya target kerja karyawan dan adanya produktivitas yang rendah yang mungkin disebabkan oleh tidak sesuainya gaji yang diterima.

Kondisi nyata pada saat observasi awal pada PT Sasjam Riri menunjukkan permasalahan yaitu mayoritas karyawan kurang produktif dalam bekerja. Adanya karyawan yang tidak bisa bekerja dalam tekanan dan tidak bisa mencapai target membuat menurunnya

produktivitas kerja karyawan dan memilih untuk resign dari pekerjaannya, dengan demikian maka produktivitas kerja dari karyawan tersebut rendah dan akan memengaruhi dari kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Dari data produktifitas kerja terlihat bahwa mayoritas karyawan pada tahun 2019 belum bisa mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ini dapat dilihat dari jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal yaitu sebanyak 10 karyawan hanya dua orang yang dapat mencapai target produksi di PT Sasjam Riri. Ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi PT Sasjam Riri sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan dupa. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai sehingga karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh dan berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai.

Mayoritas karyawan di PT Sasjam Riri mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Mayoritas karyawan mengeluh pada kompensasi yang diterima karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga berimbas pada produktivitas kerja karyawan, selain itu fasilitas kerja yang diterima perusahaan tidak memadai seperti kondisi ruangan produksi yang panas sehingga menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak maksimal. Banyaknya karyawan yang tidak dapat mencapai target produksi diduga dikarenakan produktivitas kerja yang rendah yang berdampak pada pemberian kompensasi yang diterima karyawan. Dengan kata lain, rendahnya produktivitas kerja karyawan yang diakibatkan oleh kompensasi yang rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini "Apakah ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri?". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri. Manfaat hasil penelitian diharapkan memberikan dua manfaat, yaitu : (1) manfaat teoritis dan (2) manfaat praktis. Secara rinci manfaat ini akan diuraikan sebagai berikut: (1) Manfaat Teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperoleh tambahan wawasan dan referensi mengenai pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri, serta pengembangan ilmu dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. (2) Manfaat Praktis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran serta informasi yang diperoleh dari hasil uji pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi karyawan pada PT Sasjam Riri.

Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal yaitu bertujuan menentukan hubungan dan pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Desain kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) merumuskan masalah, (2) kajian pustaka, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X atau variabel bebas yaitu produktivitas kerja dan variabel terikatnya adalah Y yakni kompensasi.

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sasjam Riri, sedangkan objek pada penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan dan kompensasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sasjam Riri yang berjumlah 59 orang karyawan, dimana karyawan tetap berjumlah 11, karyawan kontrak berjumlah 20 orang, sopir berjumlah 6 orang, dan karyawan produksi berjumlah 22 orang. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Burhan, 2005). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari data isian kuesioner mengenai tanggapan responden tentang produktivitas kerja karyawan terhadap kompensasi di PT Sasjam Riri. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei, yaitu suatu metode untuk

menentukan hubungan antar variabel serta membuat generalisasi untuk suatu populasi yang akan dipelajari (Sugiyono, 2014). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah. Instrumen pengumpulan data kuesioner.

Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator masing-masing variabel. Kuesioner terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Pada penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mendapatkan data mengenai kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT Sasjam Riri.

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat sah atau validnya tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memenuhi syarat kriteria pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5% (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. (Sugiyono, 2010) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas instrumen secara internal dapat dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua (split-half), yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap), kemudian ditotal, dicari korelasinya. Suatu instrumen dikatakan realibel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_i) > 0,60.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier sederhana. Analisis dilakukan terhadap satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Teknik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 24.0 untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu produktivitas kerja sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan X serta kompensasi sebagai variabel terikat dan dilambangkan dengan Y serta berpangkat satu.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dan bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif). Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 24.0 for windows untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan.

Hasil dan Pembahasan

Berikut merupakan hasil analisis regresi linier sederhana pada pengaruh produktivitas kerja (X) terhadap kompensasi (Y) PT Sasjam Riri.

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	A	Keputusan	Simpulan
Ryx	0,813	0,000	0,05	Menolak H_0	Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap kompensasi
R ² yx	0,661	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi adalah 66,1%
E	0,339	-	-	-	Besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kompensasi adalah 33,9%
A	10,636	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi
B	2,016	0,000	0,05	Signifikan	Bisa memprediksi

Berdasarkan gambar tersebut dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel sebagai berikut

1. R_{yx} menunjukkan ada hubungan dari produktivitas kerja terhadap kompensasi sebesar 0,813 atau 81,3%.
2. R^2_{yx} menunjukkan besar sumbangan pengaruh simultan produktivitas kerja terhadap kompensasi adalah 66,1%.
3. Parameter ϵ menunjukkan besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap kompensasi adalah 33,9%.

Data pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kompensasi pada PT Sasjam Riri. Hal tersebut ditunjukkan dengan p-value $R_{yx} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besar sumbangan pengaruh produktivitas kerja terhadap kompensasi adalah 0,661. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,1% kompensasi dipengaruhi oleh variabel produktivitas kerja, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 33,9%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa variabel produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi pada PT Sasjam Riri. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh (Hasibuan, 2003), yang menyatakan bahwa jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja berpengaruh terhadap kompensasi karyawan. Dengan kata lain, tingkat produktivitas kerja tinggi akan memengaruhi tingkat kompensasi yang diterima oleh karyawan. Oleh karena itu seharusnya pimpinan perusahaan harus berusaha memengaruhi karyawan agar meningkatkan produktivitas kerjanya agar target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai apa yang diharapkan. Dengan demikian, maka kompensasi yang diterima karyawan akan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Penelitian ini mendukung kajian empirik yang dilakukan oleh (Manik, 2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan hipotesis serta pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik simpulan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi pada PT Sasjam Riri. Artinya, jika semakin tinggi produktivitas kerja, maka kompensasi pada PT Sasjam Riri semakin tinggi.

Berdasarkan hasil, pembahasan, dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi pihak manajemen PT Sasjam Riri agar lebih memperhatikan produktivitas kerja dalam upaya untuk meningkatkan kompensasi, karena penelitian ini membuktikan bahwa produktivitas kerja memengaruhi kompensasi. Dengan kata lain, pemberian kompensasi seharusnya diberikan berdasarkan prestasi atau apa yang telah diraih pegawai dalam pekerjaannya. Dengan produktivitas yang tinggi, maka selayaknya pegawai mendapatkan hak kompensasi yang lebih juga. (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu produktivitas kerja dan kompensasi dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, peneliti selanjutnya dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat memengaruhi kompensasi seperti motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.

Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Burhan, Bungin. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Hasibuan, Drs. H.Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indriasari, Pratiwi. (2018). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi*, Volume 20 No. 1.
- Labudo, Yusrita. (2013). "Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3.
- Manik, Sudarmin. (2016). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank". *Jurnal Ekonomi*, Vol.1, No.2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurchayani, Adnyani. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No.1.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, H. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saydam, Gaouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djembatan
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan ke-17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*. Yogyakarta: CAPS.
- Sudaryo, Agus. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi I Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Teguh, Sulistyani & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Trisna, Wati dan Saefulah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media