

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA Tbk BANDUNG

Gunawan Santosa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana

gunawansantosa@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Data mengenai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung. Data yang diperoleh tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode path analysis, metode deskriptif, metode verifikasi, uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian statistik pada variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

Abstract: This study examines the effect of compensation and work environment on job satisfaction for employees. Data regarding compensation, work environment, employee job satisfaction obtained through the distribution of questionnaires to employee respondents PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung. The data obtained are then analyzed using the path analysis method, descriptive method, verification method, validity test and reliability test. The results of statistical testing on the variables studied in this study indicate that compensation proved to have a significant positive effect on job satisfaction, the work environment proved to have a significant positive effect on job satisfaction, compensation and work environment proved to have a significant positive effect on employee job satisfaction.

Keywords: compensation, work environment, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/ sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky, 2009), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/ insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Selain faktor kompensasi, masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja (Sinungan, 2009). Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja, dan keamanan terhadap barang milik karyawan.

Kepuasan kerja karyawan terdapat pada kombinasi dari teori Maslow tersebut, karyawan membutuhkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya, rasa aman atas pekerjaannya, perasaan diperlukan oleh lingkungannya dan bentuk aktualisasi diri masing-masing. Apabila hal ini dipenuhi, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan karyawan dengan baik melalui manajemen yang efektif. Sementara itu, Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tergantung kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja sehingga bersifat subjektif bagi individu yang merasakannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek pekerjaan dan individunya saling menunjang sehingga dapat dikatakan

bahwa kepuasan kerja berkenaan dengan perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan menambah wawasan dan wacana pengembangan diri baik secara penulis secara pribadi dalam kaitannya dengan pekerjaan sehari-hari. Dan dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Perusahaan PT Indocement Tunggul Prakarsa yang mempengaruhi faktor faktor yang meliputi dari segi kompensasi, lingkungan kerja serta kepuasan karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja,

fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2010).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins & Judge, 2010).

Pengaruh Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan dan diterima oleh para karyawan harus melalui suatu proses

jaringan dari berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan atau kompensasi finansial dalam dunia usaha atau industri dapat memberi pengaruh yang paling penting dan signifikan bagi keputusan para karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja secara maksimal diorganisasi atau perusahaan tersebut sehingga masalah ini bisa dikatakan permasalahan krusial. Oleh sebab itu, sistem kompensasi akan memberi dua tujuan penting yaitu mendorong bagi karyawan untuk merasa memiliki dalam organisasi dan mendorong untuk berprestasi yang lebih tinggi lagi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern. Dengan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Kompensasi yang sering disebut imbalan balas jasa adalah hak seorang pekerja atau karyawan yang harus diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja setelah melakukan kewajibannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian manajemen yang sangat prinsip dan signifikan demi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Namun sebelum bentuk kompensasi diberikan dan diterima oleh para karyawan harus melalui suatu proses

jaringan dari berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

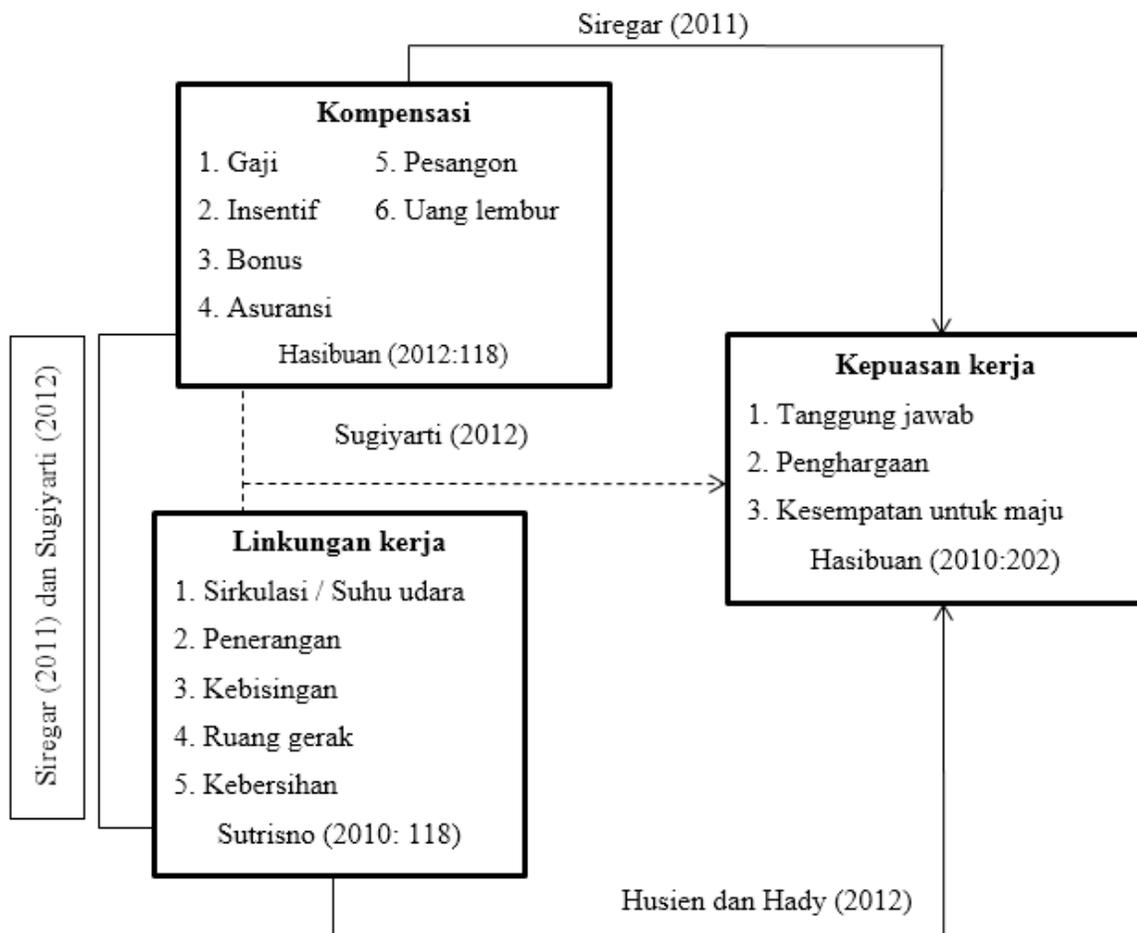
Maka dari itu, Jika kompensasi dan lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kerja karyawan akan buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2011) dan Sugiyarti (2012) pada variabel hubungan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja karyawan menunjukkan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka

terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika kompensasi dan lingkungan kerja seseorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kerja karyawan akan buruk.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan halaman sebelumnya maka kerangka pemikiran hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bandung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bandung.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

Uji Validitas dan Reabilitas

Menurut Arikunto (2014) "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahisian suatu instrumen". Dalam uji validitas ini menggunakan metode korelasi *pearson (product moment coefist correlation)* dengan rumus sebagai berikut

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2014)

Keterangan :

- r = Koefisien validitas yang dicari
 x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
 y = Skor semua item dalam variabel tersebut (skor total)

- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X
 $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

Selanjutnya perlu di uji apakah koefisien validitas tersebut signifikan pada taraf signifikan tertentu , ini menunjukkan bahwa koefisien validitas tersebut di uji dengan rumus t dan bukan faktor kebetulan . Rumus t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{nr\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Ridwan 2012:217)

Keterangan :

- t = nilai t hitung
 r = koefisien korelasi hasil r_{hitung}
 n = jumlah responden

Item instrumen dianggap valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, r_{tabel} dicari dalam hubungan tabel *r productmoment* dengan ketentuan sebagai berikut , taraf nyata (α) = 0,05 dengan derajat bebas = n-k (dk= n-2). Selain itu dapat juga dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dari tipe pernyataan dengan nilai alfa 5% (nilai sig ≤ 0.05). untuk pengolahan data validitas dan reabilitas penyusunan digunakan program software SPSS (*statisical product and service solution for windows ver 20 dan Software Microsoft Office Excel 2010*).

Menurut Sugiyono (2013) untuk menguji validitas konstruktuk dilakukan demengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah *Product Moment Pearson* . Kemudian hasil dari rxy dikorelasikan dengan harga kritis *Product Moment*.

Uji Hipotesis

Setelah koefisien masing-masing variabel diketahui selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel yang dihipotesiskan diterima atau ditolak, maka akan dilakukan uji hipotesis statistik dengan langkah sebagai berikut :

1. Hipotesis statistik secara parsial (Uji T)

$H_0 : \rho_{yX_1} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho_{yX_1} \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_0 : \rho_{yX_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

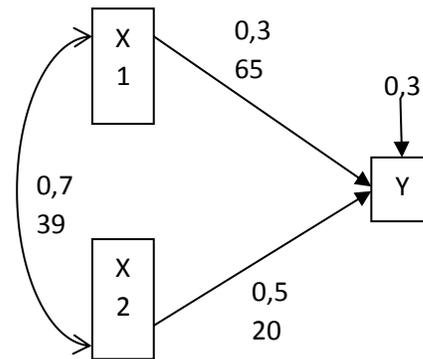
$H_1 : \rho_{yX_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Hipotesis statistik secara simultan (Uji F)

$H_0 : \rho_{yX_1} = \rho_{yX_2} = 0$, Tidak terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_1 : \rho_{yX_1} \neq \rho_{yX_2} \neq 0$, Terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Pada saat akan melakukan analisis jalur, disarankan untuk terlebih dahulu menggambarkan secara diagramatik struktur hubungan kausal antara penyebab dengan terikat.



Besarnya pengaruh langsung eksogenus ke endogenus, dinyatakan oleh besarnya nilai numerik koefisien jalur dari eksogenus ke endogenus. Berdasarkan gambar di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai ρ_{yX_1} sebesar 0,365
- 2) Nilai ρ_{yX_2} sebesar 0,520
- 3) Nilai ρ_{yX_1} sebesar 0,316

Pengaruh yang diterima oleh sebuah endogenus dari dua eksogenus, dapat secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Pengaruh secara sendiri-sendiri bisa berupa pengaruh langsung, bisa juga berupa pengaruh tidak langsung.

Berdasarkan gambar di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai $r_{X_1X_2}$ sebesar 0,739
2. Nilai $r_{X_2X_1}$ sebesar 0,739

Sehingga besarnya pengaruh eksogenus terhadap endogenus dapat dihitung sebagai berikut:

1. Untuk jalur X_1 terhadap Y
 - 1) Besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y
 $= \rho_{yX_1} \times \rho_{yX_1} = 0,365 \times 0,365 = 0,133$ (13,3%)
 - 2) Besarnya pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

$$= \rho_{yx1} \times r_{x1x2} \times \rho_{yx2} = 0,365 \times 0,739 \times 0,520 = 0,140 \text{ (14,0\%)}$$

- 3) Besarnya pengaruh total X_1 terhadap Y

$$= [\rho_{yx1} \times \rho_{yx1}] + [\rho_{yx1} \times r_{x1x2} \times \rho_{yx2}]$$

$$= 0,133 + 0,140 = 0,273 \text{ (27,30\%)}$$

2. Untuk jalur X_2 terhadap Y

- 1) Besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$= \rho_{yx2} \times \rho_{yx2} = 0,520 \times 0,520 = 0,270 \text{ (27,0\%)}$$

- 2) Besarnya pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y

$$= \rho_{yx2} \times r_{x2x1} \times \rho_{yx1} = 0,520 \times 0,739 \times 0,362 = 0,140 \text{ (14,0\%)}$$

- 3) Besarnya pengaruh total X_2 terhadap Y

$$= [\rho_{yx2} \times \rho_{yx2}] + [\rho_{yx2} \times r_{x2x1} \times \rho_{yx1}]$$

$$= 0,270 + 0,140 = 0,410 \text{ (41,0\%)}$$

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, baik melalui pengamatan langsung maupun tidak langsung, yaitu melalui wawancara dan penyebaran kuesioner, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung sudah Baik. Perusahaan dinilai memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan. Namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki.
2. Lingkungan kerja yang diberikan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung sudah Baik. Tetapi masih ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki.
3. Kepuasan kerja yang diberikan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung sudah

Baik. Namun masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki.

4. Kompensasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung.
5. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung.
6. Kompensasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka penulis merekomendasikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan mengharapkan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih baik kepada karyawan terutama kompensasi yang non finansial. Terkait hal tersebut, beberapa hal yang diharapkan karyawan agar dapat ditingkatkan oleh perusahaan adalah peluang yang lebih besar untuk semua karyawan dalam hal promosi, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dan memperbaiki kondisi kerja karyawan agar lebih nyaman, menyenangkan, dan kondusif sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dalam hal kompensasi finansial, perusahaan diharapkan dapat memperbaiki aturan bonus, asuransi, pesangon, dan uang lembur yang diterima karyawan agar karyawan dapat tetap bekerja dengan baik jika kompensasi finansialnya sudah terpenuhi dengan baik.
2. Adanya penilaian responden yang menyatakan bahwa asuransi yang

- diterima tidak sesuai aturan, menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki aturan mengenai asuransi. Begitu pula dengan uang lembur yang dinilai tidak mencukupi kebutuhan, tingkat peluang promosi yang tidak sesuai, serta suasana kerja yang dinilai tidak nyaman, perlu mendapat perhatian lebih dan perbaikan dari perusahaan.
3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik terutama tingkat ventilasi dan suhu udara, pengendalian suara atau tingkat kebisingan, kesesuaian ruang gerak dengan biaya operasional, kebersihan lingkungan kerja. Dalam hal lingkungan kerja non fisik, diharapkan perusahaan mengadakan kegiatan atau menerapkan aturan baru yang dapat memperbaiki kesesuaian kondisi pekerjaan dengan tugas masing-masing karyawan, memperbaiki kedisiplinan kerja, dan dapat meningkatkan kebersamaan antar kelompok kerja.
 4. Adanya penilaian responden yang menyatakan bahwa ruang gerak tidak sesuai dengan biaya operasional, tingkat kebersihan dalam lingkungan kerja yang dirasa tidak nyaman, kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas masing-masing, serta tingkat kebersamaan antar kelompok kerja yang dirasa tidak sesuai dan sangat tidak sesuai, diharapkan menjadi fokus peningkatan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik.
 5. Perusahaan diharapkan dapat memperbaiki sistem pembagian tanggung jawab karyawan agar sesuai dengan tugas yang diberikan serta tingkat frekuensi tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan, perlu diperbaiki melalui pemberian perhatian dan penghargaan dari atasan kepada bawahan, pengembangan karir, serta pengakuan hasil kerja karyawan.
 6. Adanya penilaian responden yang menyatakan bahwa tingkat kesesuaian tanggung jawab terhadap tugas dirasakan tidak baik, tingkat frekuensi tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan dirasakan tidak sesuai, tingkat kesesuaian dalam mengembangkan karir dirasa tidak sesuai, tingkat kesesuaian pengakuan yang dirasa tidak baik, serta tingkat kesempatan dalam karir yang dirasakan tidak baik, diharapkan menjadi poin perbaikan yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins & Judge. (2010). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan ketujuh, Bandung:Alfabeta.

Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber
Daya Manusia. Edisi Pertama.*

Cetakan Pertama. Jakarta :
Penerbit Kencana.