



PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PRIMAGRO INDONESIA

M ICHWANUS SHAFI DAN SULASTRI

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

Diterima: 28 Mei 2021; Disetujui: 3 Juni 2021; Dipublish: 3 Juli 2021

*Corresponding Email: Ichwanus27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi menurunnya kinerja karyawan di PT. Primagro Indonesia pada 4 tahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Primagro Indonesia dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primagro Indonesia. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 responden dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Partial Least Square [PLS] untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

Abstract

This research is motivated by the declining performance of employees at PT. Primagro Indonesia in the last 4 years. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PT. Primagro Indonesia and the influence of the work environment on employee performance at PT. Primagro Indonesia. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to 55 respondents using non-probability sampling technique. The analytical technique used is Partial Least Square [PLS] to determine causality between the variables analyzed. The results of this study indicate that compensation has a positive effect on employee performance and the work environment has a positive effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Compensation, Work Environment.

PENDAHULUAN

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal. Mangkuprawira (2007) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi, faktor lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi. Kinerja / produktivitas sumberdaya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. (Triyani,2013).

Fenomena penurunan kinerja tampaknya juga dialami oleh PT. Primagro Indonesia, perusahaan yang bergerak di industri pupuk pertanian dengan jenis pupuk mikro dan cair. untuk tanaman kelapa sawit, karet, serta sayur sayuran dan umbi umbian. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 oleh Bapak Ir. Suyono yang berkedudukan di Dsn Ngembes, Ds Yungyang RT 01 RW 04, Kecamatan Modo, Kabupaten Lamongan. Sejak didirikan hingga saat ini PT. Primagro Indonesia telah memiliki ratusan karyawan baik bagian produksi maupun karyawan di bagian kantor serta Pemasaran. Ketikapemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai denganperencanaannya, maka tahapan

selanjutnyayangdiharapkanakanterjadialahpeningkatankinerjakaryawan. Ketikakerjakaryawantelahtercapaimakaperusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

PT Primagro Indonesia berkomitmen selalu memberikan produk dengan kualitas terbaik bagi para petani di Indonesia. Untuk memberikan produk dengan kualitas terbaik kepada pelanggan. PT Primagro Indonesia membutuhkan biaya produksi yang tidak sedikit, dalam menutupi biaya tersebut maka PT Primagro Indonesia memberlakukan sistem target pada setiap karyawan produksi. Karyawan produksi diberikan target tonase pupuk yang diolah dan di evaluasi tiap minggu. Bagi karyawan yang memenuhi target tonase akan diberikan premi di tiap tonase yang melebihi target, sementara bagi karyawan yang tidak memenuhi target akan di potong gaji sesuai dengan kekurangan tonase untuk mencapai standar produksi.

Dengan adanya sistem target maka karyawan produksi dituntut untuk bekerja secara maksimal demi mendapatkan upah yang tinggi. Sementara hambatan yang sering dialami oleh karyawan tidak dipertimbangkan secara matang oleh perusahaan. Kerusakan mesin yang sering terjadi tidak dimasukkan kedalam variable untuk pemberian upah, begitupun pengajuan pengadaan mesin baru yang dapat menunjang kinerja karyawan tidak dipenuhi oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya tuntutan yang tinggi serta lingkungan kerja yang kurang baik kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini mempunyai 2 rumusan masalah yaitu 1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Primagro Indonesia? 2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Primagro Indonesia?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Primagro Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja menurut As'ad (2004) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran yang dilakukan oleh perusahaan memiliki kriteria dan periode tersendiri dalam menilai hasil kinerja karyawannya. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang (individu) memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi/perusahaan (Corporate Performance). Dengan kata lain kinerja yang baik dari karyawan akan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan Skill yang baik akan berusaha bekerja dengan kemampuan optimal ketika ia memiliki sebuah dorongan kerja yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari dalam perusahaan. Dorongan kerja yang berasal dari dalam misalnya skill yang dimiliki karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan dorongan yang berasal dari perusahaan berupa gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan juga penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut. Ketika sekelompok karyawan memiliki kinerja yang baik, maka dampaknya dapat dilihat pada produktivitas perusahaan, yakni berupa pencapaian tujuan-tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki.

Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada karyawan (Daft, 2010). Menurut Pangabean (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Definisi operasional dan pengukuran variabel berisi pernyataan

tentang pengoperasian atau pendefinisian konsep penelitian termasuk penetapan cara dan satuan pengukuran variabelnya

Teknik Penentuan Sampel

Populasi

Populasi merupakan kelompok subyek / obyek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu yang berbeda dengan kelompok subyek / obyek yang lain, dan kelompok tersebut akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian (Sumarsono, 2003). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi adalah seluruh karyawan produksi PT. Primagro Indonesia yang berjumlah 120 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan katekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dengan metode non probability sampling.

SumberData

Sumber data yang digunakan dalam analisis ini adalah data yang diambil langsung kepada seluruh karyawan produksi PT Primagro Indonesia.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian, yaitu karyawan pada PT. Primagro Indonesia. Data sekunder merupakan sumber data sumber data penelitian yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi berupa publikasi.

MetodePengumpulanData

Untukmendapatkandatayangrelev andalampenelitianini,danuntukdigunaka n dalam menjawab permasalahantersebutmakapenulismeng gunakanduametode yaitu: penelitian pustaka (*LibraryResearch*) dan penelitian lapangan (*FieldResearch*).

Pengukuran Variabel Penelitian

Data yang terkumpul kemudian dilakukan skala pengukuran dan pemberian skor. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari 1 sampai 5 yang disesuaikan pada pernyataan dari masing-masing indikator penelitian

HASILDANPEMBAHASAN

Analisis Data

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan dua macam indikator, yaitu reflektif dan formatif. Untuk variabel dengan indikator formatif yaitu variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dengan indikator reflektif yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel dengan indikator reflektif pengukuran validitasnya didasarkan pada tabel outer Loading

Outer Loading, Hasil pengujian pertama dengan PLS ini menghasilkan outer loading sebagai berikut :

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- KOMPENSASI (X1)	0.86999	0.87673	0.03034	0.03034	28.66988
X1.2 <- KOMPENSASI (X1)	0.85776	0.84704	0.06733	0.06733	12.73836
X2.1 <- LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.94614	0.94502	0.03275	0.03275	28.88759
X2.2 <- LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.48687	0.46321	0.17729	0.17729	2.74611
Y1 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0.86523	0.86955	0.04155	0.04155	20.82087
Y2 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0.38495	0.36131	0.16083	0.16083	2.39349
Y3 <- KINERJA KARYAWAN (Y)	0.88473	0.88645	0.03716	0.03716	23.80524

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya

terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan factor loading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen vailidity atau validitasnya baik.

Pengukuran validitas indikator juga bisa dilihat dari tabel Cross Loading, apabila nilai loading faktor setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar daripada loading faktor tiap indikator pada variabel lainnya, maka loading faktor tersebut dikatakan valid, namun jika nilai loading faktor lebih kecil dari indikator dari variabel lainnya, maka dikatakan tidak valid.

Cross Loading

INDIKATOR	KINERJA KARYAWAN (Y)	KOMPENSASI (X1)	LINGKUNGAN KERJA (X2)
X1.1	0.632486	0.869991	0.546226
X1.2	0.606678	0.857763	0.404898
X2.1	0.689499	0.502895	0.946143
X2.2	0.255555	0.321393	0.486870
Y1	0.865238	0.503357	0.715162
Y2	0.384957	0.363714	0.205323
Y3	0.884735	0.707532	0.535916

Dari hasil olah data cross loading diperoleh seluruh nilai loading faktor pada masing-masing indikator (yang diarsir) baik pada variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai loading faktor yang lebih besar dibandingkan dengan loading faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik.

Average Variance Extrated (AVE)

	AVE
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.559862
KOMPENSASI (X1)	0.746321
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.566115

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Avarage Variance Extracted (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.746321, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.566115, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.559862, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

Composite Realibity

Composite reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi alat pengukur dalam gejala yang sama.. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

	Composite Reliability
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.775376
KOMPENSASI (X1)	0.854729
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0.702950

Reliabilitas konstruk yang diukur

dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.854729, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.702950, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.775376, ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Latent Variable Correlations

	KINERJA KARY (Y)	KOMPEN (X1)	LINGK. KERJA (X2)
KINERJA KARY (Y)	1.000000		
KOMPEN (X1)	0.717416	1.000000	
LINGK. KERJA (X2)	0.696094	0.552120	1.000000

Didalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel latent variabel correlations diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik.

Dari tabel latent variabel correlations diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai rata-rata korelasi yang sedang. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.717416, hal ini juga bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan

yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, hal ini juga bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Kinerja Karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Kompensasi dibandingkan variabel Lingkungan Kerja.

Model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan dua macam indikator, yaitu reflektif dan formatif. Untuk variabel dengan indikator formatif yaitu variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), sedangkan variabel dengan indikator reflektif yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk variabel dengan indikator reflektif pengukuran validitasnya didasarkan pada tabel outer Loading.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis PLS untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT. Primagro Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memberikan kontribusi yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Lingkungan Kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang ditempati karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan beberapa hal

sebagai berikut :

1. Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan maupun merencanakan strategi perbaikan khususnya dalam mengelola Sistem kompensasi. Pada variabel kompensasi ditunjukkan bahwa indikator pengukur paling kuat yaitu indikator gaji. Sistem target yang ditetapkan PT. Primagro Indonesia membuat penghasilan karyawan menjadi tidak menentu. Penghasilan yang tidak menentu dan tidak didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan serta adanya resiko penggantian kerusakan ketika terjadi kecelakaan membuat karyawan merasa kurangnya kompensasi dari perusahaan. Oleh sebab itu manajemen perusahaan sebaiknya melakukan restrukturisasi sistem gaji sehingga karyawan bisa merasakan manfaat dari pekerjaan yang dijalani serta membantu fokus karyawan dalam pekerjaan karena kebutuhannya telah terpenuhi.
2. Dalam hal Lingkungan Kerja, indikator pengukur paling kuat mengacu pada hasil penelitian yaitu indikator Pertukaran udara. Pertukaran udara yang baik dalam lingkungan kerja membantu karyawan mengurangi resiko kecelakaan kerja serta resiko kesehatan yang lain. Penggunaan bahan – bahan kimia dalam proses produksi membuat sistem pertukaran udara menjadi hal yang sangat penting untuk menghindari hal-hal yang tidak

dinginkan. Penambahan ventilasi udara serta penggunaan exhaust fan dengan kapasitas yang lebih besar dapat membantu agar sistem pertukaran udara menjadi lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2012. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.
- Daft. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jilid 1. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2, 155-168.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ety, Rochaety dan Ratih Tresnati, Latief, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan aplikasi SPSS*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi-2. Cetakan ke-13. Jakarta : Rajawali Pers.

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Nasution. (2009). *Asas-asas Kurikulum*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sondang P Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sumaatmadja, Nursid. (2005). *Konsep Dasar IPS*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Triguno, 2004. *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Wursanto. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia