

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG

Christin Anggy Venny Saba

christinsaba.cs@gmail.com

dan

Tarsisius Timuneno

Dosen Program Studi Manajemen
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
dan

Merlyn Kurniawati

Dosen Program Studi Manajemen
Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
swedynkurnia@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled "The Effect of Compensation, and Work Environment on employee performance in CV. Auto Nusa Abadi ". The purpose of this study was to determine the the effect of compensation and work environment on employee performance at CV. Auto Nusa Abadi. The approach used by researchers is a quantitative approach. The sample contained in the study were 33 respondents. The analysis technique used is the instrument test, classic assumption test, multiple regression test, coefficient of determination test, t test and f test. The results of the coefficient of determination test show that the Adjusted R Square coefficient of 0.811 means that after conducting research, it is known that 81.11% compensation and work environment affect employee performance, while the remaining 18.89% is influenced by other variables not explained in this research. The test results partially compensation and work environment variables have a significant effect on employee performance. Simultaneous test results of compensation and work environment variables influence the decision to become a customer at CV. Auto Nusa Abadi.

Keyword: *Compensation, Work Environment, performance*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini mengalami tingkat persaingan yang semakin ketat, tidak terkecuali dalam industry otomotif. Banyak kompetitor yang berlomba untuk menjadi salah satu perusahaan yang paling terdepan. Salah satu upaya untuk menjadi perusahaan yang unggul adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan masuk dalam aspek sumber daya manusia yang memiliki peranan dalam kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan pelaksanaan yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Abdullah, 2014:144).

Keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia harus memahami berbagai kebutuhan karyawan dalam rangka memenuhi kepuasan pelanggan, dengan upaya untuk meningkatkan mutu dari suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Mangkunegara: 2011).

Kinerja karyawan akan membawa dampak baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan tempat ia bekerja. Karyawan dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi mampu memberikan keuntungan tersendiri, seperti menambah penghasilan (gaji) melalui reward atau bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan pada posisi yang lebih tinggi, menurunnya peluang untuk dimutasikan serta membuat karyawan semakin ahli dan semakin berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, dan akibatnya ia sulit untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap organisasi atau perusahaan menempuh berbagai cara antara lain dengan pemberian kompensasi yang layak dan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik serta nyaman untuk menjalankan segala kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dengan pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterimanya. Besarnya kompensasi mencerminkan status sosial, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika status sosial dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak yang pada gilirannya kepuasa kerja akan semakin baik.

Disinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Hasibuan, 2017:119).

CV Auto Nusa Abadi adalah salah satu Perusahaan yang bergerak pada penjualan mobil merek Toyota. Perusahaan Auto Nusa Abadi didirikan pada tanggal 30 juli 1994 dan diresmikan pada tanggal 27 september 1997 oleh gubernur Herman Muskabe. Dalam rangka meningkatkan meingkatnya kebutuhan sarana transportasi dan fasilitas pednukung di wilayah Nusa Tenggara Timur, CV Auto Nusa Abadi mulai mendekatkan diri dengan masyarakat dengan membuka 7 cabang perwakilan yang masing-masing berada di kabupaten TTS, TTU, Belu, Sikka, Ende, Ruteng, dan Sumba Timur.

Tingkat penjualan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang belum begitu optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1 mengenai data penjualan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang dibawah ini:

Tabel 1
Data Penjualan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang
Tahun 2014-2018

NO	Tahun	Bagian	Target	Realisasi	%
1	2014	Sales	190 unit	189 unit	99,00%
		Mekanik	19.000 unit	18.867 unit	99,3%
2	2015	Sales	190 unit	170 unit	89,47%
		Mekanik	19.800 unit	20.120 unit	101,61%
3	2016	Sales	210 unit	198 unit	94,28%
		Mekanik	20.000 unit	18.988 unit	94,94%
4	2017	Sales	250 unit	211 unit	84,44%
		Mekanik	20.160 unit	20.160 unit	100%
5	2018	Sales	250 unit	196 unit	78,4%
		Mekanik	40.320 unit	39.817 unit	98,75%

Sumber: CV. Auto Nusa Abadi Kupang Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa selama lima tahun terakhir yaitu sejak tahun 2014 sampai 2018 kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang mengalami naik turun atau fluktuasi, terlihat dari jumlah realisasi yang tidak mencapai target yang ditetapkan CV. Auto Nusa Abadi Kupang Tahun 2017 penjualan mobil hanya mencapai 78% dari target yang ditetapkan sebesar 250 unit.

Tabel 2
Data Kompensasi /bulan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang
Tahun 2018

No	Jabatan	Gaji	Tunjangan		Asuransi
			Uang Makan	Transport	
1	Kepala Direksi	Rp 5.100.000	Rp 420.000	Rp 806.250	Rp 267.240
2	<i>Kepala Bag.</i>	Rp 4.750.000	Rp 395.833	Rp 333.500	Rp 248.900
3	Salesmen	Rp 2.650.000	Rp 218.750	Rp 483.750	Rp 137.000
4	Kasir	Rp 3.250.000	Rp 270.833	Rp 193.500	Rp 170.000.
5	<i>Counter sales</i>	Rp 2.475.000	Rp 206.000	-	Rp 96.000
6	<i>Administari sales</i>	Rp 1.850.000	Rp 154.000	Rp 139.000	Rp 96.000
7	<i>Counter spare parts</i>	Rp 1.850.000	Rp 154.000	Rp 150.000	Rp 80.000

Sumber: CV. Auto Nusa Abadi Kupang Tahun 2018

Tabel 2 menjadi data yang mewakili gambaran dari kompensasi CV. Auto Nusa Abadi Kupang jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima, sudah memenuhi upah minimum Pemerintah Nusa Tenggara Timur. Tujuan ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasikan kompensasi

yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian antara beban kerja dan upah/gaji yang diterima.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan. Kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono 2012:95).

Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. (Hasibuan2003:117). Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.(sedarmayanti 2011:239). Jika status, dan pemenuhan kebutuhannya menjadi semakin banyak, pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Disinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Yoder (1981) menyatakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005: 15) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Menurut Render & Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan asosaitif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antara variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,219	6,533		,646	,524
Kompensasi	,188	,097	,304	2.094	,045
Lingkungan Kerja	,860	,078	,900	11,089	,0006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olahan SPSS 2020

Berdasarkan tabel 3, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,219 + 0,188 X_1 + 0,860X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 4,219, yang artinya jika besarnya kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0 (tidak ada) maka nilai Variabel kinerja karyawan akan berada pada angka 4,219.

- 2) Nilai (β_1) = 0,188 menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi dimana jika variabel lingkungan kerja dianggap konstan atau tetap dan bila terjadi perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka Kinerja karyawan juga akan berubah. Artinya jika variabel kompensasi naik sebesar 0,188 maka kinerja karyawan juga akan naik.
- 3) Nilai (β_3) = 0,860 menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja, di mana jika variabel kompensasi dianggap konstan atau tetap dan bila terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan berubah. Artinya jika variabel lingkungan kerja baik atau naik sebesar 0,860 maka kinerja juga akan baik.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis statistik pengaruh secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari : variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Auto Nusa Abadi ditunjukkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,219	6,533		,646	,524
Kompensasi	,188	,097	,304	2.094	,045
Lingkungan Kerja	,860	,078	,900	11,089	,006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: olahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil analisis statistik yakni uji parsial (Uji t) pada tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh dari masing-masing varibel bebas: Kompensasi (X_1) ; dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan pada PT Auto Nusa Abadi, seperti yang akan dijelaskan dibawah ini:

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

H1 = Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

a) Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 33-1-1 = 31$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, pengujian 1 sisi, maka diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,696$ (lihat tabel t pada lampiran).

b) Kriteria Pengujian

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, dan $\text{sig} \geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh

c) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha $t_{\text{hitung}} (2,094) > t_{\text{tabel}} (1,696)$ dan signifikansi $(0,045) < \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

d) Kesimpulan

Karena $t_{\text{hitung}} (2,094) > t_{\text{tabel}} (1,694)$ dan signifikansi $(0,045) < \alpha (0,05)$, maka H_a diterima, artinya bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_2 =$ Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

a) Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 33-2 = 31$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, pengujian 1 sisi, maka diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,696$ (lihat tabel t pada lampiran).

b) Kriteria Pengujian

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, dan $\text{sig} \geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dan $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

c) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha t_{hitung} (11,089) > t_{tabel} (1,696) dan signifikansi (0,45) < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d) Kesimpulan

Karena t_{hitung} (2,094) > t_{tabel} (1,694) dan signifikansi (0,006) < alpha (0,05), maka H_0 diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh variabel bebas yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan.

Tabel 5
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575,817	3	191,939	41,595	,000 ^b
	Residual	133,820	29	4,614		
	Total	709,636	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2020

Kriteria uji F yaitu :

H_0 : $b_i=0$, artinya secara simultan variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat keputusan kinerja karyawan (Y).

H_a : $b_i \neq 0$, secara simultan variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan $sig \geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Menentukan F_{hitung}
4. Dari tabel *ANOVA* diatas diperoleh ouput F_{hitung} sebesar 41,595.
5. Menentukan F_{tabel}
Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n-k = 33-3-1 = 29$, (n = jumlah data, k = jumlah variabel bebas/independen), $\alpha = 5\% = 0,05$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,55 (lihat pada tabel F pada lampiran).
6. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 $F_{hitung} (41,595) > F_{tabel} (2,55)$ maka H_0 ditolak, H_a diterima.
7. Kesimpulan
Karena nilai $F_{hitung} (41,595) > F_{tabel} (2,55)$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai dari koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 tentang Output Model Summary seperti di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,811	,792	2,14813

Sumber: hasil SPSS 2020

Berdasarkan pada output model *summary* di atas, nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,811. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini menerangkan bahwa kontribusi dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan adalah sebesar 81,11% sedangkan selebihnya, yaitu sebesar 18,89% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskripsi menggunakan rentang skor diperoleh variabel Kompensasi dan lingkungan kerja dan juga kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi atau sangat baik.
2. Hasil uji t variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Auto Nusa Abadi di Kota Kupang.
3. Hasil uji F variabel kompensasi dan lingkungan kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Auto Nusa Abadi di Kota Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini, merupakan kontribusi dari 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan, dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan, yaitu :

1. Agar kinerja karyawan pada PT. Auto Nusa Abadi dapat ditingkatkan lagi, maka kompensasi (yang berkaitan dengan bonus karyawan perlu diperhatikan sehingga semua karyawan bisa merasa adil dalam pemberian bonus) dan lingkungan kerja perlu diperbaiki sesuai dengan syarat atau ketentuan kompensasi dan lingkungan kerja pada PT. Auto Nusa Abadi serta tetap memperhatikan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan tersebut.

2. Agar kinerja karyawan pada PT. Auto Nusa Abadi dapat lebih optimal, maka harus lebih memperhatikan variabel dalam penelitian yang belum begitu optimal yakni disiplin kerja dengan ketiga indikatornya yaitu disiplin kerja, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Dan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan yaitu pada indikator dekorasi di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M 2014. Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Hasibuan, Melayu S.P (2017) Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Moehariono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persad
- Render, B., dan J, Heizer. (2001). Manajemen Operasi. Salemba Empat. Edisi 1. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Mandar Maju:Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Yoder. Dale. (1981). Personal Management and industrial Relation. New Delhi : Prentice-Hall of India Private Limited.