

**PENGARUHA PEMBERIAN KONPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA RESTORAN
KAMPOENG DELI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

MUKSIN SIREGAR
NPM : 12.832.0028



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

ABSTRAK

Muksin Siregar NPM 108320028. “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Restoran Kampoeng Deli Medan”. Medan”. Skripsi 2016.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada restoran kampoeng deli Medan, dan Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan pada restoran kampoeng deli Medan. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang ada di restoran kampoeng deli Medan yang berjumlah 35 orang , oleh karena jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel dari total populasi, yaitu 35 orang responden . Sedangkan tehnik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/observasi dan menyebarkan angket pada para responden yang dijadikan sampel penelitian serta data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data – data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada restoran kampoeng deli Medan.

Kata kunci : Kompensasi, lingkungan kerja, Produktifitas Kerja

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli Medan”**

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs, H. Miftahuddin, MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan Restoran Kampoeng Deli Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
8. Buat teman-teman Manajemen stambuk 2012 yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Medan, Maret 2016

Penulis

MUKSIN SIREGAR
NPM : 12.832.0028

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Kompensasi dan Jenis – Jenis Kompensasi	5
1. Pengertian kompensasi	5
2. Jenis – jenis kompensasi.....	6
3. Tujuan kompensasi.....	7
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi besar kompensasi	8
5. Indikator kompensasi.....	9
6. Tantangan – tantangan dalam kompensasi	10
B. Lingkungan Kerja.....	11
1. Pengertian lingkungan kerja.....	11
2. Jenis – jenis lingkungan kerja.....	11
3. Indikator lingkungan kerja.....	12
C. Pengertian Produktifitas Kerja dan Metode Pengukurannya.....	16
1. Pengertian produktifitas kerja.....	16
2. Metode pengukuran produktifitas kerja.....	17
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja.....	18
D. Kerangka Konseptual	21

E. Hipotesis	21
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi, dan Makna Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Defenisi Operasional Variabel.....	24
D. Jenis dan Sumber Data	27
E. Metode Pengumpulan Data	28
F. Teknis Analisis Data.....	28
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	31
B. Penyajian data Responden	33
C. Penyajian Data Angket Responden	34
D. Pembahasan	46
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi mengakibatkan kompleknya masalah didalam suatu perusahaan. Untuk mewujudkan berlangsungnya kegiatan operasi tersebut memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Diantara keempat faktor tersebut faktor tenaga kerja (SDM) yang paling penting karena sumber daya manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada didalam perusahaan, selain itu juga mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam upaya pencapaian tujuannya.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Mangkunegara (2006:9) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja karyawan tersebut. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran nilai karya diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar dan memberi kepuasan bagi karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, para karyawan akan termotivasi dan lebih bersemangat untuk mencurahkan segala tenaga dan fikirannya sehingga berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya yakni produktivitas kerja.

Kompensasi harus dipandang strategis. Oleh karena itu, begitu banyaknya dana organisasi yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan dengan aktivitas perusahaan sangat penting bagi manajemen untuk memandang kesesuaian strategi antara kompensasi dengan prestasi kerja karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya melalui pemberian kompensasi juga juga diharapkan semangat kerja karyawan akan bertambah sehingga dengan produktivitas kerja yang tinggi akan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan dan ditetapkan. Di setiap perusahaan mempunyai beberapa tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dicapai melalui pelaksanaa kegiatan-kegiatan tertentu dengan menggunakan tenaga manusia sebagai sumber daya pokoknya, sebab manusia mempunyai pikiran dan kreatif yang dapat menghubungkan berbagai macam faktor produksi seperti modal, teknologi dan lainnya. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, para manajer atau pemimpin

harus berupaya menciptakan semangat kerja yang tinggi, agar produktivitas meningkat sesuai dengan yang diinginkan. Produktivitas yang tinggi akan disertai dengan kegiatan yang efisien dan efektif akan menciptakan keuntungan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi tersebut maka perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memotivasi setiap karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, kemakmuran karyawan juga bergantung kepada perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja.

Restoran Kampoeng Deli Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner yang memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dari uraian diatas, maka penulis memberikan pembahasan lebih lanjut dalam suatu karya ilmiah dengan judul **Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktifitas kerja pada Restoran Kampoeng Deli?.
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada Restoran Kampoeng Deli?.
3. Apakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pada Restoran Kampoeng Deli?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Kampoeng Deli Medan.
2. Untuk mengetahui sejauhmana pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Restoran Kampoeng Deli Medan.

D. Manfaat Penelitian

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan masukan pemikiran yang positif dan sarana informasi tambahan maupun pengetahuan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dari pembahasan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bukti empiris mengenai pemberian kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Restoran Kampoeng Deli Medan.

2. Sebagai referensi pengembangan Ilmu Manajemen khususnya Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang terkait pada Restoran Kampoeng Deli Medan.
4. Sebagai kontribusi bagi praktisi bisnis tentang kompensasi dan produktivitas kerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Kompensasi dan Jenis-Jenis Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Seseorang yang telah ikut bekerjasama dalam suatu perusahaan/organisasi sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sebaiknya pihak perusahaan/organisasi memberikan hak kepada anggota perusahaan/organisasi berupa imbalan atau balas jasa. Segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan itu disebut kompensasi.

Mathis dan Jackson (2002:119) mengatakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang dikeluarkan perusahaan dalam bentuk gaji pokok (upah dan gaji), gaji variable (bonus, insentif, dan kepemilikan saham) dan tunjangan pegawai (asuransi, liburan pengganti, dana pensiun).

Mangkuprawira (2002:196) mengatakan kompensasi merupakan bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi.

Umar (2003:16) menyebutkan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sifatnya terdiri dari dua sifat yaitu bersifat *financial* atau secara langsung dan secara *non financial* atau tidak langsung.

Menurut Mutiara (2004:84) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang saku atau bukan yang diberikan kepada

pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2009:245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima karyawan dan merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain kompensasi mengandung arti sebagai imbalan jasa yang diterima karyawan yang tidak sekedar hanya dalam bentuk *financial* saja tetapi juga *non financial*.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mutiara (2004:77) kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji, upah, insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart ditentukan. Dengan mengamsumsi bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif telah menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standart yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standart yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

3. Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
 - b. Mempertahankan karyawan yang ada
 - c. Menjamin keadilan
 - d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
 - e. Mengendalikan biaya
 - f. Mengikuti Aturan Hukum
 - g. Memfasilitasi Pengertian
 - h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi (Rivai, 2004:359)
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:81) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

b. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

c. Kemampuan Untuk Membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan

tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

d. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

e. Biaya Hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

f. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

5. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

- b. Bonus yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.
- c. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

6. Tantangan-tantangan dalam Kompensasi

Menurut Panggabean (2004:83) metode penetapan gaji yang serasional apapun akan menghadapi tantangan-tantangan. Tantangan-tantangan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Standar Gaji yang Berlaku Umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

- b. Kekuatan Serikat Buruh

Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relative jabatannya.

- c. Produktifitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar tetap bisa hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak digaji lebih daripada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

- d. Kebijakan Gaji dan Upah

Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dalam serikat pekerja. Beberapa perusahaan harus membayar gaji yang lebih dari gaji yang berlaku umum untuk mengurangi tingkat turnover atau merekrut pegawai yang baik.

e. Peraturan Pemerintah

Pemerintah turut bercampur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam/minggu).

f. Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama

Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian lingkungan kerja.

Nitisemito (1996) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Definsi lain disampaikan oleh Sedarmayanti (1996) bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, pengertian diantara lingkungan kerja dan lingkungan fisik maupun kondisi fisik tempat kerja tidak dapat dipisahkan dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu baik tidaknya kinerja pegawai melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh suasana atau keadaan lingkungan kerjanya. Sehingga apabila suasana atau keadaan lingkungan kerja baik, maka semangat kerja pegawai cenderung akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya.

2. Jenis – jenis lingkungan kerja

Adapun yang termasuk dari jenis-jenis lingkungan kerja adalah dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun lingkungan kerja fisik terbagi atas dua jenis, yaitu:

- Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum yaitu lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan lain sebagainya.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan langsung dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, adalah sebagai berikut :

a. Kebersihan

Nitisemito (1996) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi

seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Manullang (1981) berpendapat bahwa kebersihan bukan saja menambah kegairahan kerja, tetapi pula akan meningkatkan efisiensi. Apabila keadaan kebersihan di ruangan kerja atau lingkungan tempat kerja bersih, maka dapat mempengaruhi pegawai untuk lebih bersemangat dan lebih efisien didalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu, kebersihan di tempat kerja sangat penting untuk dipelihara dan dijaga sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

b. Penerangan atau Cahaya

Menurut Manullang (1981) mengatakan bahwa penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja dan kegairahan kerja. Sedarmayanti (1996) mengatakan bahwa cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Sedarmayanti (1996) mengatakan bahwa untuk mengukur kesatuan jumlah cahaya disebut "*foot candle*". *Foot candle* adalah banyaknya cahaya yang dipancarkan dari sumber cahaya sebuah lilin berukuran biasa yang jatuh disuatu benda yang berjarak satu kaki (30,48 cm) dari sebuah lilin berukuran biasa. Kemampuan mata untuk dapat melihat obyek dengan jelas ditentukan oleh ukuran obyek, derajat kontras diantara obyek disekelilingnya, laminensi (*brightness*) dan lamanya melihat. Yang dimaksud dengan derajat kontra adalah perbedaan

derajat terang relative antara obyek dengan sekelilingnya, sedangkan laminensi berarti arus cahaya yang dipantulkan oleh obyek.

c. Suara

Untuk mengurangi suara atau keributan di dalam kantor, menurut Admosudirdjo (1992) perlu diatur nilai-nilai sebagai berikut :

- Mesin-mesin yang menimbulkan suara seperti mesin tulis, mesin hitung dan sebagainya diletakkan di dekat jendela.
- Tempat duduk para pegawai diatur jangan sampai mereka saling berhadapan yang seorang dengan yang lainnya untuk menjaga agar mereka tidak selalu saling bercakap-cakap atau mengobrol.
- Unit-unit yang berkarat harus diminyaki agar tidak menimbulkan suara pada waktu dibuka tutup.

Usaha-usaha lain dapat dijalankan dalam kamar yang memakai alat-alat gaduh ialah pada langit atau dindingnya dipakai lapisan-lapisan penyerap suara.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, maka suara di ruangan kerja dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karena setiap tugas sangat memerlukan keseriusan dan konsentrasi yang tinggi dari setiap pegawai. Oleh sebab itu, ketenangan di ruang kerja sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

d. Tata Ruang

Sedarmayanti (1996) mengatakan bahwa “tata ruang kantor dapat pula diartikan sebagai pengaturan dan penyusunan seluruh mesin kantor, alat perlengkapan kantor serta perabot kantor pada tempat yang tepat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik, nyaman, leluasa dan bebas untuk bergerak guna mencapai efisiensi kerja”.

e. Udara

Udara di Indonesia terlampau panas dan lembab, sehingga orang tidak dapat memancarkan panas dari tubuhnya dengan sebaik-baiknya. Udara tropis yang panas dan lembab mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Udara yang panas membuat orang mudah mengantuk, cepat lelah dan kurang semangat.

Menurut Nitisemito (1996) mengatakan bahwa “pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan”.

Untuk menjaga pertukaran atau sirkulasi udara di ruangan kerja, maka yang harus diperhatikan dan dilakukan adalah membuat dan meletakkan ventilasi udara dan jendela di ruangan kerja yang tepat, sehingga dapat membuat para pegawai merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya di ruangan kerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai.

f. Tata Warna

Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Selain itu, warna yang tepat juga akan mencegah kesilauan yang mungkin timbul karena cahaya yang berlebih-lebihan”.

Dalam pewarnaan yang cocok untuk barang dan peralatan yang digunakan pegawai di ruangan kerja supaya mempergunakan warna-warna yang tidak teralu terang atau terlalu gelap. Sehingga dengan mempergunakan cahaya pewarnaan yang medium pegawai akan merasa terdorong tingkat emosionalnya untuk lebih bersemangat didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan beberapa indicator, yaitu kebersihan, cahaya, kebisingan, suhu, tata ruang, tata warna, hubungan dengan rekan, dan hubungan pimpinan dan bawahan (Nitisemito, 1996; Manullang, 1981; Sedamaryanti, 1996; The Liang Gie, 1998).

C. Pengertian Produktivitas Kerja dan Metode Pengukurannya

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum pengertian produktivitas kerja adalah perbandingan dari pada Output (keluaran) dengan input (masukan). Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian dari produktivitas dikutip beberapa pengertian sebagai berikut :

Menurut Mangkuprawira (2007:102) Produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen tenaga kerja, biaya produksi, peralatan serta waktu. Output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan kerusakan produk.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:160) produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (ability) yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia.

2. Metode pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk dapat menyatakan bahwa karyawan telah memiliki produktivitas tinggi atau sebaliknya, maka diperlukan standart atau ukuran yang diformulasikan secara jelas. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda (Pandji Anoraga, 2007:97).

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (peorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relative.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

Adapun rumus yang digunakan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu :

$$P = \frac{\sum O}{\sum I}$$

Dimana:

P = Produktivitas Kerja

$\sum O$ = Total Output

$\sum I$ = Total Input

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2007:99) supaya dapat menjamin keberhasilan usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu organisasi maka faktor yang paling penting yang harus diperhatikan agar dapat tercapai adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota perusahaan (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

b. Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja lebih baik, dengan demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

c. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, dengan itu akan memengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

g. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

h. Lingkungan kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja Karena tidak ada kekompatan dan kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

j. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

k. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

l. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik, maka karyawan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

m. Kesempatan Berprestasi

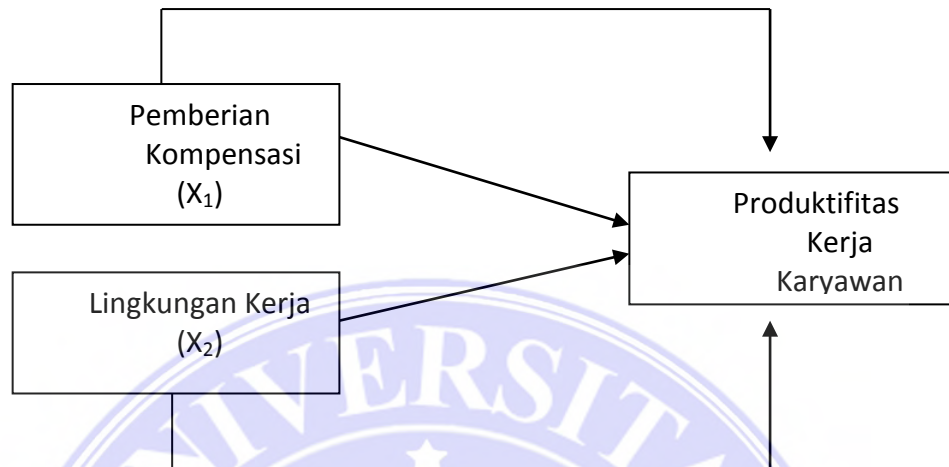
Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi yang manapun akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan produktivitas agar hasil yang diperoleh lebih tinggi dari sebelumnya, serta dapat menjamin keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi, maka faktor-faktor yang dapat memengaruhi peningkatan produktivitas kerja itu perlu diketahui seorang pemimpin.

D. Kerangka Konseptual

Secara umum pengertian produktivitas kerja adalah fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui

latihan-latihan. Berdasarkan uraian di atas maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



E. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang diterapkan maka hipotesis dari penelitian adalah:

1. Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Restaurant Kampoeng Deli.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Restaurant Kampoeng Deli.
3. Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada Restaurant Kampoeng Deli.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Makna Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian berupa deskriptif asosiatif dengan jenis data kuantitatif untuk menganalisis mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Restoran Kampoeng Deli Medan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan pada Restoran Kampoeng Deli M yang beralamat di Jl. Kapten Muslim No. 75 Medan

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari bulan April 2015 dan terakhir pada bulan Juli 2015, dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Januari 2016				Februari 2016				Maret 2016				April 2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Seminar Proposal																
3	Pengumpulan Data																
4	Analisis Data																
5	Penyajian Skripsi dan Bimbingan Skripsi																
6	Sidang																

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Restoran Kampoeng Deli Medan yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representatif artinya sampel haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi.

Berdasarkan pengertian di atas penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 35 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang memberi peluang atau kesempatan sama

bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2010,56).

C. Definisi Operasional Variabel

Membuat suatu pendefinisian tentang definisi operasional variable terlebih dahulu memberikan rincian mengenai jenis variable yang ada dalam penulisan ini. Adapun variable-variable yang ada dalam penulisan ini adalah:

1. Variable independen adalah variable yang menjelaskan atau mempengaruhi variable lain dan dalam penelitian variable yang dimasukkan disini adalah kompensasi (X).
2. Variable Dependen (Variable Terikat)

Variable Dependen adalah variable yang di jelaskan atau di pengaruhi oleh variable independen dan variable dependen yang dimasukkan dalam jenis penelitian berupa produktivitas kerja (Y).

Adapun definisi variable-variable yang digunakan dalam penilitian ini antara lain, yaitu:

a. Kompensasi

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja mereka yang dapat dinilai dengan uang dan memiliki kecendrungan diberikan secara tetap. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi ;

- Insentif
- Bayaran bertanggung
- Program Perlindungan
- Bayaran diluar jam kerja
- Fasilitas

b. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini mengandung pengertian sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi:

- Kebersihan
- Penerangan atau cahaya
- Suara
- Tata ruang
- Udara
- Tata warna

c. Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja pada kenyataannya selalu dihubungkan dengan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatan yang dibebankan padanya. Dalam setiap perusahaan selalu menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap tenaga

kerja yang dimiliki. Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan menempatkan tenaga kerja pada tempat atau jabatan yang tepat.

Tabel 3.2 Mekanisme Operasionalisasi Variabel

No.	Defenisi Operasional	Indokator Variabel	Skala Pengukuran
1.	Kompensasi merupakan bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras dalam mencapai produktifitas kerja yang semakin tinggi.	1. Gaji 2. Bonus 3. Asuransi 4. Pensiun	Likert
2.	Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Suara 4. Tata ruang 5. Udara 6. Tata warna	Likert
3.	Produktifitas kerja merupakan perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai.	1. Motivasi 2. Pendidikan 3. Disiplin Kerja 4. Keterampilan 5. Etika Kerja	Likert

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung sebagai sumber informasi yang di cari. Data primer dari penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur dengan mempelajari berbagai tulisan dan buku-buku jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang berisikan pertanyaan mengenai identitas responden dan variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kompensasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), dan kinerja karyawan(Y) dengan menggunakan skala likert dimana setiap pertanyaan memiliki 5 opsi yaitu:

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju (SS)	5
- Setuju (S)	4
- Kurang Setuju (KS)	3
- Tidak Setuju (TS)	2
- Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara

Merupakan suatu jenis pengumpulan data dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan lisan terhadap narasumber untuk mendapatkan informasi.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang berbeda (Jogiyanto 2004:135).

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan peneliti merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah alat yang digunakan akurasi dan konsistensinya didalam mengukur gejala yang sama.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model Regresi Linier Berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (penerapan upah) adalah besar terhadap variabel terikat yaitu (produktivitas kerja karyawan). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteleti terhadap variabel terikat. Jika R semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel (Y) semakin kecil (Sugiyono, 2003).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Individu / Uji Parsial (Uji-t) Uji-t

Menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

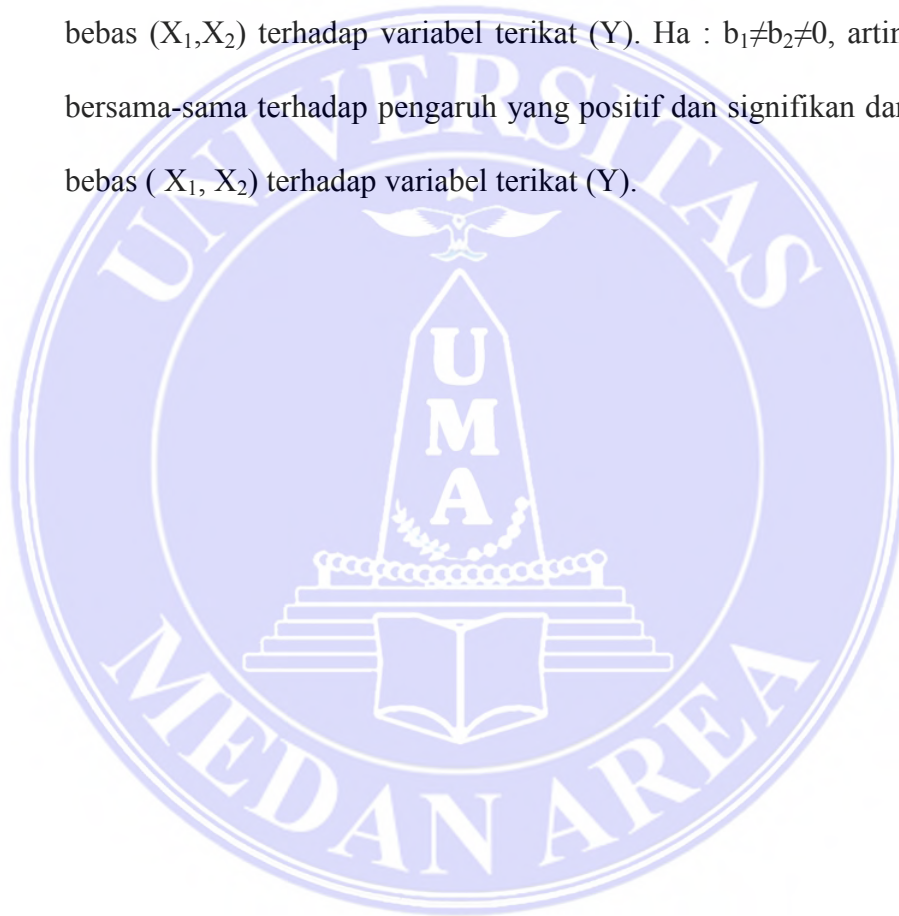
$H_0: b_1 = 0$, artinya secara "parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu upah, dan jaminan sosial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan :

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ Pada $\alpha = 5\%$

H₀ diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ Pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Simultan / Uji Serentak (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel bebas yaitu, upah dan jaminan sosial terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y). $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2007. *Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi*. Edisi Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Husain, Umar. 2003. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sjafri & Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Edisi Revisi, Cetakan ke-14, Alfabeta, Bandung.
- Robert & Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ke-10, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruky, Ahmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2012. *Meningkatkan Produktifitas Kerjai*. Mahasatya, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Vaithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo, Jakarta.