

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BPR RESTU ARTHA MAKMUR
KANTOR PUSAT MAJAPAHIT SEMARANG**

Wulan Retno Apriani
Dra. Rodhiyah, SU
Drs. Wahyu Hidayat, M.Si
wulanretnoapriani@yahoo.co.id

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Website : <http://www.fisip.undip.ac.id> email : fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

BPR Restu Artha Makmur is one of the companies that provide banking services. In order to achieve better corporate goals, management companies need to increase employee productivity. One aspect that can be done is by providing a fair and adequate compensation to all employees and providing a work environment that supports. Although the company has provided good compensation and good working environment, but employee productivity has not maximized yet. Problems in this study were decreased employee productivity seen from the employee's performance appraisal data does not match the target has accepted by the company. Research purposes to determine the effect of compensation and working environment on the productivity of employees. This type of research is explanatory research with a sample of 40 respondents taken by using saturated sampling techniques. Measurement scale with a Likert scale. Data was collected by interview using questionnaires. In the analysis of test data using simple linear regression test and multiple regression test with SPSS 16.0 program. While hypothesis testing using t and F test.

The results explain that the compensation provided by corporate was enough good, work environment by corporate was enough good, and work productivity of employees was good. But there are few respondents who said that compensation and working environment that is not good. Compensation has a positive influence to work productivity of employees with a correlation coefficient of 0.683 and coefficient of determination of 46.7%, and the work environment has a positive influence to work productivity of employees with a correlation coefficient of 0.713 and coefficient of determination of 50.9%. Both compensation and work environment together have a significant influence to work productivity of employees with a correlation coefficient of 0.797 and coefficient of determination of 63.5% with the equation $Y = 3.942 + 0.541X_1 + 0.274X_2$.

Conclusion, compensation and work environment have a positive effect on employee work productivity. There are few employees who claim that the application of the provision of compensation and work environment is poor. Suggestions for the company, should improve good and right providing appropriate compensation and working environment to the employees work productivity better than before.

keywords: compensation; work environment; work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu difondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Bila perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja tentunya akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pemberian kompensasi dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT. BPR Restu Artha Makmur merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan yang memberikan pelayanan jasa. Sebagai badan intermediasi bank, yang salah satu usahanya adalah pelayanan jasa dalam hal penyaluran kredit, perusahaan tentu membutuhkan usaha yang keras untuk dapat bersaing dengan pihak lain, dimana perusahaan harus mampu menjaga citra baik dimata konsumen dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya yang berkompeten dan meningkatkan produktivitas kerjanya agar terhindar dari para pesaing yang berusaha merebut nasabahnya. Perusahaan menyadari bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu diusahakan melalui pemberian kompensasi yang tepat dan penyediaan lingkungan kerja yang memadai. Untuk itu perlu dilaksanakan suatu tindakan evaluasi guna melihat dan menilai hasil kerja serta produktivitas masing-masing karyawan. Produktivitas kerja karyawan pada BPR Restu Artha Makmur dinilai berdasarkan penilaian hasil kerja yang dicapai karyawan setiap 1 (satu) tahun yang ditandatangani oleh manajer tiap-tiap bidang dan diketahui oleh Dewan Direksi.

TABEL

Tabel 1.1

Penilaian Kerja Karyawan

PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang (setiap bidang)

No.	Bidang	Rata-rata jumlah nilai		
		2008	2009	2010
1.	Kredit dan Dana	332,5	332,5	332,5
2.	Operasional	310,5	291,5	320,5
3.	SPI (Satuan Pengawas Internal)	304	238,5	257,5
	Rata-rata	315,7	287,5	303,5

Sumber : PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit – Semarang, 2010.

Kategori Penilaian Kerja Karyawan sebagai berikut:

- A (Sangat Baik) : 350–380
- B (Baik) : 301–349
- C (Cukup Baik) : 251–300
- D (Kurang Baik) : 201–250
- E (Sangat Kurang) : di bawah 200

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat rata-rata jumlah nilai kerja karyawan setiap bidang selama 3 tahun. Pada tahun 2008, rata-rata jumlah nilai sebesar 315,7 yang berada pada kategori B (Baik), sedangkan tahun 2009 rata-rata jumlah nilai turun menjadi 287,5 yang berada pada kategori C (Cukup Baik) dan pada tahun 2010 rata-rata jumlah nilai menjadi 303,5 yang berada pada kategori B (Baik).

Secara keseluruhan selama 3 (tiga) tahun jumlah nilai rata-rata belum memenuhi atau mencapai standar penilaian kerja yang telah ditargetkan oleh perusahaan yaitu mencapai kategori A (Sangat Baik) yang berkisar antara 350–380 dan standar minimal penilaian kerja yaitu pada kategori C (Cukup Baik) yang berkisar pada 251–300. Belum terpenuhi atau tercapainya standar penilaian kerja karyawan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja, yaitu masalah besar kecilnya pemberian kompensasi yang diterima karyawan masih dirasa kurang serta keadaan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Hal ini akan mengakibatkan sebagian karyawan yang bekerja akan merasa kurang nyaman dan produktivitas kerja karyawan pun ikut berkurang. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan adanya suatu usaha dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi tersebut.

Dilandasi oleh pemikiran dan latar belakang yang demikian, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang”**.

KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka teori ialah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan di teliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrument penelitian Sugiyono (2006).

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi karyawan dan organisasi. Menurut Nawawi (1997), kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan melalui kegiatan bekerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 1997). Sementara menurut Simamora, kompensasi adalah salah satu hal yang diberikan perusahaan untuk merangsang tenaga kerja yang produktif, dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya (Simamora, 1997).

Menurut pendapat Nitisemito (1982), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas pekerjaannya yang dibebankan, misalnya: kebersihan, keamanan, dan lain sebagainya. Menurut Sukemi (1988), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan personal dalam hubungannya dengan pekerjaannya dan yang mempunyai hubungan erat dengan personal atau karyawan, termasuk didalamnya faktor fisik dan non-fisik. Sedangkan Ahyari (1987), menyatakan pendapat lain bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat para karyawan bekerja yang didukung oleh pengadaan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara hasil atau keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran itu (Ravianto, 1987). Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya (Stonner, 1989). Seorang karyawan ingin bisa mencapai imbalan sebanyak-banyaknya sesuai dengan prestasinya, karena dengan imbalan yang besar ini diharapkan akan dapat meningkatkan kesejahteraan. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan yang lebih baik dibanding dengan suatu keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain (definisi menurut Dewan Produktivitas Nasional). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Ravianto (1987) adalah : motivasi, teknologi, pendidikan dan latihan, tingkat gaji dan jaminan sosial, insentif, disiplin, lingkungan kerja, serta sarana produksi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan mendorong produktivitas kerja sedangkan apabila faktor-faktor tersebut tersedia rendah maka produktivitas kerja dapat turun.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Diduga ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk tipe penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Oleh karena itu tipe penelitiannya disebut "*Explanatory research*" atau penelitian penjelasan.

Populasi yang menjadi obyek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang sebanyak 40 responden, diambil dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Pengumpulan data dengan wawancara menggunakan alat kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif (uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, uji regresi linier sederhana, uji regresi berganda, uji korelasi (r), dan uji determinasi) dengan program SPSS 16.0. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikansi t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,683, Nilai tersebut menunjukkan nilai yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60–0,799. Hasil uji koefisien determinasi R² (R Square) sebesar 0,467 atau 46,7%. Artinya, sebanyak 46,7% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi.

Sedangkan sisanya sebesar 53,3% dijelaskan faktor lain selain faktor kompensasi. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi linear sederhana pengaruh kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu $Y = 8,526 + 0,878 X_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas sebesar 0,878. Apabila kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,878 satuan. Hasil uji t statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,772 dan t_{tabel} sebesar 2,0244 ($df = n - 2$, $df = 40 - 2 = 38$) berarti jika diabsolutkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,772 > 2,0244$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis pertama berbunyi “Ada pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPR Restu Artha Makmur Semarang diterima.”

Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,713. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60–0,799. Hasil uji koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,509 atau 50,9%.. Artinya, sebanyak 50,9% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% dijelaskan faktor lain selain faktor lingkungan kerja. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi linear sederhana pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) yaitu $Y = 8,401 + 0,402 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat diasumsikan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas sebesar 0,402. Apabila lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,402 satuan. Hasil uji t statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,275 dan t_{tabel} sebesar 2,0244 ($df = n - 2$, $df = 40 - 2 = 38$) berarti jika diabsolutkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,275 > 2,0244$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis kedua berbunyi “Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Semarang diterima.”

Secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil uji korelasi (R) menunjukkan angka 0,797. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang kuat karena terletak pada rentang nilai 0,60–0,799. Hasil uji koefisien determinasi R^2 (R Square) sebesar 0,635 atau 63,5%. Artinya, sebanyak 63,5% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan faktor lain selain faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 32,187 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,2519 artinya bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis ketiga berbunyi “Ada pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Semarang diterima.”

PEMBAHASAN

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara umum dipersepsikan karyawan cukup baik dan berpengaruh pada produktivitas kerja, yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup lengkap yaitu berupa gaji pokok, uang makan, uang transport, bonus/insentif, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, dan fasilitas kendaraan, kompensasi yang diterima cukup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, ketepatan waktu pemberian gaji atau kompensasi cukup tepat waktu, serta tingginya harapan karyawan akan peningkatan pemberian kompensasi yang lebih baik lagi. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat kekurangan misalnya dalam hal

kecukupan gaji bersih (*take home pay*) yang diterima masih dirasa kurang oleh beberapa karyawan, kemudian masalah mengenai ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima.

Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dipersepsikan karyawan cukup baik dan berpengaruh pada produktivitas kerja, yang dapat dilihat dari hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa karyawan menilai tingkat kebersihan lingkungan, penerangan, ventilasi atau suhu udara ruangan, kebisingan suara, pewarnaan ruangan, hubungan antar karyawan atau sesama rekan kerja, hubungan kerja atasan dan atau bawahan, tingkat keamanan, kesempatan untuk melaksanakan ibadah, dan harapannya akan kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik di tempat kerja dianggap sudah cukup baik dan mendukung pekerjaan mereka. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat kekurangan misalnya dalam hal tingkat kebisingan yang masih mengganggu dan mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dipersepsikan karyawan cukup baik dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, dengan penerapan kompensasi yang cukup baik, serta lingkungan kerja yang cukup baik pula akan dapat memberikan dampak positif bagi produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian menunjukkan :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak. Sehingga pengujian ini menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif variabel kompensasi secara individual (parsial) terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan Uji t, dimana dalam perhitungan tersebut nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka H_0 ditolak. Sehingga pengujian ini menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif variabel lingkungan kerja secara individual terhadap produktivitas kerja.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga pengujian ini menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja.
4. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel produktivitas kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah variabel lingkungan kerja.

Saran

1. Perusahaan diharapkan dalam memberikan kompensasi disesuaikan dengan keadaan sekarang ini, dan alangkah lebih baik jika dapat ditingkatkan, dimana seiring berjalannya waktu tingkat pengeluaran dan kebutuhan manusia pasti meningkat sehingga dibutuhkan pula peningkatan pemasukan. Hal ini tentu saja dengan memperhatikan ketaatan, pengalaman, masa kerja, prestasi, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku karyawan lainnya.
2. Lingkungan kerja perusahaan diharapkan agar tetap dipertahankan, dan akan lebih bagus jika dapat ditingkatkan, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, yaitu dengan cara

- peningkatan kegiatan kebersihan, penambahan atau penggantian secara berkala lampu penerangan di beberapa tempat yang dirasa kurang memadai, pemasangan peredam suara di dalam ruang kantor agar gangguan akibat kebisingan suara dari luar ruangan dapat diminimalisir, pengaturan suhu udara agar lebih disesuaikan dengan keinginan karyawan, melakukan pengecatan ulang warna tembok yang mulai kusam, serta menambah fasilitas pendukung seperti penyediaan kantin/kafetaria.
3. Produktivitas kerja perusahaan diharapkan tetap dipertahankan untuk jangka waktu ke depan. Sedangkan untuk target yang ditetapkan juga perlu diperhatikan agar produktivitas kerja dapat tercipta dan tidak menjadi beban tersendiri bagi karyawan dalam bekerja yaitu dengan menambah pelatihan atau *outbound training* yang bersifat pengembangan diri dan keterampilan bagi karyawannya.
 4. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di luar variabel kompensasi dan lingkungan kerja seperti prestasi kerja, pelatihan maupun budaya perusahaan. Selain itu masih banyak karyawan yang perlu dijadikan sampel mengingat jenis karyawan tidak hanya karyawan tetap saja, namun ada juga karyawan *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1987). *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (1997). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahayu, Okritia Purwantari. (2008). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Ravianto, J. (1987). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: PT. Binaman Teknik Aksara.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Stoner, James A.F. , R. Edward Freeman & Daniel R. Glibert, Jr. (1989). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Group.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sukemi, Sri L, Jakoeb Hidajat, Koesjono. (1988). *Hubungan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Kurnia Jakarta UT.

- Tsany, Fakhruddin. (2005). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Wirako Aspas Ditex, Jakarta). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Wahyudi, Agus. (2009). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan, Studi Kasus di PT. Nyonya Meneer, Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.