

# ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI CV. SURYA MANDIRI SERVICE

Hugo Aries Suprpto  
Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di CV. Surya Mandiri Service. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisa kuantitatif (produktivitas, koefisien korelasi ( $r$ ), Uji  $t_{test}$  dan regresi sederhana. Hasil penelitian didapatkan ada pengaruh signifikan biaya kompensasi karyawan ( $X$ ) dengan produktivitas kerja ( $Y$ ) didapat hasil perhitungan analisa korelasi  $r = 0,963$  Populasi dari yang kemudian di Uji dengan menggunakan  $t_{test}$  dimana  $t_0 = 3,182$ . Jika dibandingkan  $t_0 > t_{tabel}$  berarti antara biaya kompensasi karyawan dengan produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

**Kata kunci:** Kompensasi Karyawan, Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dewasa ini perhatian perusahaan terhadap faktor produksi yang berupa sumber daya manusia makin ditingkatkan bila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, seperti: modal, bahan baku dan mesin-mesin. Masalah-masalah sumber daya manusia masa kini adalah jauh lebih rumit serta jauh lebih penting untuk mendapat perhatian dari pada sebelumnya. Hal ini disebabkan karena manajemen harus menghadapi kemajuan teknologi yang terjadi secara dasyat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi/sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan

internasional, tuntutan peningkatan perhatian terhadap kelestarian lingkungan dan perkembangan kegiatan kolektif para karyawan.

Semakin mudahnya orang untuk memiliki mobil dan mengkredit mobil menjadikan pertumbuhan jumlah mobil di Indonesia semakin meningkat dari hari ke hari, selain itu dengan pesatnya perkembangan industri otomotif menjadikan Usaha Bengkel Mobil terus berkembang. Pelanggan biasanya mendatangi bengkel mobil untuk melakukan perawatan dan pemeliharaan pada mobil mereka antara lain : service mobil mulai dari skala ringan sampai berat, ganti oli, aki, tune-up, service ac mobil, modifikasi mobil dan masih banyak lainnya, agar mobil mereka tetap aman dan

nyaman selama dikendarai. Karena merawat dan memelihara mobil sudah menjadi hal yang wajib dilakukan bagi semua pemilik dan pengguna mobil.

Usaha Bengkel Mobil yang dilakukan CV. Surya Mandiri Service haruslah baik dan bagus dituntut untuk memiliki mekanik yang handal dalam bidang otomotif serta memberikan pelayanan yang memuaskan dan keramahan dari seluruh pegawai bengkel kepada setiap pelanggan yang datang, dan biasanya pelanggan akan senang dan loyal dengan kembali untuk memakai jasa bengkel mobil tersebut, pelanggan yang puas akan bercerita kepada orang lain dan bisa dipastikan bengkel tersebut akan bertambah ramai oleh pelanggan – pelanggan baru, otomatis pemasukan pun kian bertambah pula. Usaha Bengkel Mobil merupakan salah satu bidang usaha yang menjanjikan keuntungan yang besar apabila dikelola dengan baik dan benar, pangsa pasarnya pun sangat luas. Untuk membuka Usaha Bengkel Mobil memang membutuhkan dana yang cukup besar akan tetapi sebanding dengan keuntungan yang akan didapatkan kelak, selain itu juga dibutuhkan keberanian untuk mengambil resiko. Dengan membuka bengkel mobil kita dapat membantu mengurangi pengangguran dengan membuka lapangan pekerjaan.

Sumber daya manusia yaitu: karyawan dan pimpinan perusahaan pada dasarnya mempunyai kepentingan yang sama dan seimbang adalah hal kompensasi dan syarat-syarat lain yang ditentukan sebagai pengganti prestasi. Kompensasi akan mempengaruhi segala segi, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Penentuan tingkat kompensasi merupakan salah satu fungsi manajer sumber daya manusia yang paling sulit, juga yang paling penting, karena kompensasi sering merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar. Hal ini juga penting bagi karyawan, karena kompensasi seringkali merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis dan juga merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan status dalam masyarakat. Kompensasi juga pada akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Di CV. Surya Mandiri Service”**

#### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana analisa hubungan antara kompensasi karyawan dengan produktivitas kerja?
2. Analisa pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja?

## **Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengertian dan Jenis-Jenis Kompensasi**

Suatu cara manajer sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara memadai dan benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi / perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti 2010:239). Sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan memperkejakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Sondang P. Siagian, 2009:253). Sedangkan menurut Sihotang (2007:220) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan. Berdasarkan beberapa definisi di

atas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berupa uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Rivai (2004:358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

#### **a. Kompensasi Finansial**

Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komosi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah dan persalinan.

#### **b. Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi non finansial terdiri atas karir, yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman, bertugas, menyenangkan dan kondusif.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penetapan Kompensasi**

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan perlu mempunyai pedoman, bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat. Tepat ini bukan hanya terbatas pada jumlahnya, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang harus diperhitungkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, yaitu: harus memenuhi aturan dan etika, dapat memenuhi kebutuhan minimal, mengikat, menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, adil, dinamis, dan harus memperhatikan komposisi dari kompensasi. Sementara Leon C. Megginson (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:84) mengemukakan bahwa The major factors that effect an organizations compensation policies and practices are : (1). Government factors, (2). Collective bargaining, (3). Standard and cost living, (4). Comparable wages, (5). Supply and

demand, and (6). Ability to pay. Untuk lebih jelas berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi tersebut akan dijelaskan dalam uraian berikut:

### **a. Faktor Pemerintah**

Peraturan Pemerintahan yang berhubungan dengan peraturan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi / angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi tersebut.

### **b. Penawaran bersama antara Perusahaan dengan Pegawai**

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

### **c. Standar dan Biaya Hidup Pegawai**

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh

motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan tingkat persediaan atau permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### 3. Pengertian Produktivitas

Produktifitas kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi perencanaan pengembangan suatu perusahaan pada khususnya. Sementara itu tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus

memperhatikan tenaga kerjanya agar supaya mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai yang diharapkan. Dalam menjalankan aktifitasnya setiap perusahaan/organisasi akan selalu meningkatkan produktivitas. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Hasibuan 2009:125).

Pandangan hidup dan sikap mental sedemikian ini akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi harus terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Greeberg yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan nilai hasil perbandingan seluruh pengeluaran yang digunakan dibanding seluruh pemasukan yang digunakan selama satu periode.

#### **4. Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja**

Pemberian kompensasi akan berpengaruh positif pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Davis & Werther dalam Marwansyah (2010:270), menyebutkan tujuan kompensasi sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten.
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.
3. Menjamin terciptanya keadilan (equity).
4. Memberikan penghargaan atas perilaku yang diharapkan.
5. Mengendalikan biaya.
6. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku.
7. Menumbuhkan saling pengertian.
8. Membantu menciptakan efisiensi administrasi.

Tujuan Sistem pengelolaan di dalam perusahaan atau organisasi adalah untuk menari dan mempertahankan sumber daya manusia, karena perusahaan memerlukannya dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan, karena perusahaan berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran perusahaan dan individu.

Dari uraian diatas, jelas bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang erat terhadap produktifitas kerja karyawan.

Tetapi kompensasi bukan satu-satunya faktor untuk mengatasi produktivitas kerja yang menurun. Faktor-faktor lain yang sifatnya non material, baik sosial, kesehatan jasmani maupun rohani serta dorongan psikologi juga merupakan faktor yang harus dipertimbangkan dalam rangka usaha pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan yang mampu memelihara dan meningkatkan produktivitas kerja berarti tujuan perusahaan tersebut akan terwujud dengan baik.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015:14) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic yang telah ditetapkan.

#### **Pengujian dan Pembahasan**

1. Analisa Hubungan antara Kompensasi karyawan dengan Peningkatan Produktivitas Kerja. Berdasarkan data keuangan yang berlangsung sekarang

pada CV. Surya Mandiri Service, yang terpenting adalah bagaimana karyawan dapat diarahkan untuk meningkatkan output kinerja yang diinginkan perusahaan. Dukungan kompensasi pada saat ini dan masa mendatang

diperlukan untuk peningkatan produktivitas dan dapat diukur dengan menggunakan rumus koefisien seperti tabel 1.

**Tabel. 1**

**Perhitungan Koefisien Regresi Biaya Kompensasi Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Di CV. Surya Mandiri Service Tahun 2012-2016 (dalam ribuan)**

Tahun	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
2012	785	3.25481	2,555.0258	616,225	10.59378814
2013	925	4.74528	4,389.3840	855,625	22.51768228
2014	1,530	6.24155	11,066.2681	2,340,900	38.95694640
2015	2,141	7.02615	20,544.4626	4,583,881	49.36678382
2016	3,104	8.64902	37,545.3958	9,634,816	74.80554696
	8.485	29,91681	76.100,5363	18.031.447	196,2407476

Untuk mencari hubungan kedua variabel digunakan analisa koefisien korelasi sederhana dengan rumus :

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

$$r = \frac{5 \cdot (76.100,5363) - (8.485) \cdot (29.91681)}{\sqrt{5 \cdot 18.031.447 - (8.485)^2} \cdot \sqrt{5 \cdot 196,2407476 - (29,91681)^2}}$$

$$r = \frac{380.502,681 - 253.844,13}{\sqrt{90.157.235 - 71.995.225} \cdot \sqrt{981,203738 - 895,015520}}$$

$$r = \frac{38.024,884}{\sqrt{18.162.010} \cdot \sqrt{86,188218}}$$

$$r = \frac{38.024,884}{4.261,69098 \cdot 9,28376}$$

$$r = \frac{38.024,884}{39.564,5162}$$

$$r = 0,963$$

Dengan didapatkan nilai r = 0,963 (mendekati 1) maka berarti terdapatnya hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dengan produktivitas kerja.

Untuk menguji hubungan kedua variabel tersebut, digunakan rumus T-test. Rumus untuk persamaan t<sub>test</sub> adalah :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,963\sqrt{5-2}}{\sqrt{1-0,91}}$$

$$= \frac{0,963\sqrt{3}}{\sqrt{0,09}}$$

$$= \frac{0,963 \times 1,70}{0,3}$$

$$= \frac{1,6371}{0,3}$$

$$t_0 = 5,457$$

$t_{\text{tabel}} = df (n - 2)$  dengan

$$\alpha = 0,025$$

$$t_{\text{tabel}} = 3,182$$

Dari analisa di samping bahwa  $t_0$  menunjukkan 7,559 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  adalah 3,182 atau  $t_0 > t_{\text{tabel}}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kebenaran hubungan dapat dipercaya.

## 2. Analisa Pengaruh Kompensi

Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja.

Untuk melihat besarnya pengaruh kompensasi karyawan (X) terhadap produktifitas kerja karyawan (Y) di CV. Surya Mandiri Service secara teknis dapat diukur dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Produktifitas Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Jumlah Biaya Kompensasi Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 1 maka akan didapatkan nilai a dan b seperti perhitungan-perhitungan berikut ini:

$$b = \frac{n \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

$$= \frac{5 \times 76.100,5363 - (8.485)(29,91681)}{5 \times 18.031.447 - (8.485)^2}$$

$$= \frac{380.502,6815 - 253.844,13}{90.157.235 - 71.995.225}$$

$$= \frac{126.658,551}{18.162.010}$$

$$= 0,006974$$

$$a = \frac{\Sigma y - b \Sigma x}{n}$$

$$= \frac{29,91681 - 0,006974(8485)}{5}$$

$$= \frac{29,91681 - 59,17439}{5}$$

$$= \frac{-29,25758}{5}$$

$$a = -5,85152$$

Dengan diperoleh nilai a = -5,85152 dan b = 0,006974 maka hasil perhitungan analisa maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$\hat{Y} = -5,85152 + 0,006974X$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diberikan interpretasi adalah bahwa

besarnya pengaruh kompensasi karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 6,974.

Berdasarkan pada pengumpulan data serta analisa yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan dan saran, serta hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan saran – saran perbaikan bagi perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Adapun simpulan dan saran yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. CV. Surya Mandiri Service adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa perbaikan bengkel mobil. Perusahaan ini didirikan pertama kali di Cilandak Timur, Jakarta Selatan pada tahun 2009.
2. Dari analisa tentang pengaruh kompensasi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja dapat diketahui bahwa antara kedua variable mempunyai hubungan yang signifikan.
3. Terdapat hubungan antara variabel kompensasi karyawan (X) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dengan hasil  $r$  sebesar 0,963 dan  $r^2$  sebesar 0,93 berarti 93,00% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan latihan dan 4,90% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Indeks produktivitas sebagai dampak kompensasi memperlihatkan dimana

setiap tahun meningkat tahun 2012 sebesar 3.25481, tahun 2013 sebesar 4.74528, tahun 2014 sebesar 6.24155, tahun 2015 sebesar 7.02615 dan tahun 2016 sebesar 8.64902.

## KESIMPULAN

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka pemberian kompensasi karyawan dapat diterapkan pada usaha bengkel mobil CV. Surya Mandiri Service yang pelaksanaannya harus dilakukan secara insentif dan berkesinambungan (kontinue) agar karyawan tersebut lebih terampil, berkualitas dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, sehingga dengan demikian tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Dalam pemberian kompensasi, sebaiknya CV. Surya Mandiri Service menentukan kebutuhan-kebutuhan terpenting serta memilih dan menentukan metode-metode yang paling baik dan cocok bagi kepentingan bagi karyawan.
3. Dalam melaksanakan pemberian kompensasi karyawan, perusahaan hendaknya melaksanakan program

tersebut secara merata pada karyawannya.

4. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada usaha bengkel mobil CV. Surya Mandiri Service dimasa yang akan datang sebaiknya karyawan yang ikut serta pendidikan dan pelatihan diperbanyak.

Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Jakarta, 2105.

Yossi Indrawati, "Analisis Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Industri Kecil Tenun Songket Tradisional", Jurnal Jabe, Vol.2, No.4 2016:578, Unindra PGRI Juni 2016.

## DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, H. Malayu S.P, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.

Marwansya, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung, 2010.

Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar, "Evaluasi Kinerja SDM", PT. Refika Aditama, Bandung, 2010.

Rivai, Veithzal, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek", Rajawali Pers, Jakarta, 2004.

Sarbi Djafri, "Kompensasi Sebagai Salah Satu Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja", Jurnal Manajemen/FE Untar/Th.III/02/1999:16 ISSN :1410-3583, February 1999.

Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", PT. Refika Aditama, Bandung, 2010.

Sihotang. A, "Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.

Siagian, Sondang P, "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.