



Perancangan Sistem Pemberian Kompensasi Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja dengan Menggunakan Metode Merit System di PT. Sinar Karya Bahagia Mojokerto

Nisa Maisaroh  
FTI-UPN”Veteran” Jawa Timur

Abstraksi

Semakin banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia diantaranya penurunan prestasi kerja karyawan, pelaksanaan kerja yang kurang efektif, serta pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Hal ini berdampak langsung pada masalah peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan

Penelitian ini akan melakukan pengukuran kompensasi bagi karyawan agar terjadi kepuasan pada diri karyawan atas prestasi kerjanya dengan menggunakan Merit System sehingga dapat mengatasi rasa ketidakpuasan para karyawan dan nantinya dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Di dalam merit system penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan dengan metode poin dengan kriteria penilaian antara lain kreativitas, tanggung jawab, pengalaman kerja, pendidikan, ketrampilan kerja, disiplin, dan hasil kerja.

Hasil penelitian didapatkan sistem pemberian kompensasi untuk golongan I akan memperoleh insentif sebesar 6 % dari gaji bulanan, golongan II memperoleh insentif sebesar 5 % dari gaji bulanan, golongan III memperoleh insentif sebesar 4 % dari gaji bulanan, golongan IV memperoleh insentif sebesar 3 % dari gaji bulanan, dan golongan V tidak mendapatkan insentif.

Kata kunci: Kompensasi Karyawan, Produktivitas, Merit System

PENDAHULUAN

Semakin banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia diantaranya penurunan prestasi kerja karyawan, pelaksanaan kerja yang kurang efektif, serta pemberian kompensasi yang tidak sesuai. Hal ini berdampak langsung pada masalah peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan

Salah satu cara peningkatan produktivitas kerja adalah dengan sistem pemberian kompensasi yang tepat, sesuai dan adil dirasakan oleh karyawan. Dimana pemberian kompensasi tersebut tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikan, masa kerja tetapi juga melihat prestasi kerja karyawan.

Tenaga kerja sangat berperan dalam kelangsungan sebuah perusahaan dan mempunyai sifat serta perilaku yang tidak konstan, sehingga apabila tidak dikendalikan dengan benar menyebabkan akan tidak tercapainya target. Selama ini perusahaan mengalami penurunan jumlah barang yang terjual ke konsumen sehingga pendapatan yang diperoleh perusahaan juga mengalami penurunan. Untuk dapat menjaga agar target perusahaan selalu dapat terpenuhi maka perusahaan memotivasi karyawannya dengan cara memberikan insentif (bonus). system pemberian kompensasi yang diberikan kepada para karyawan hanya berdasarkan jabatan, pendidikan, dan masa kerja karyawan tersebut, sehingga adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh para karyawan dalam system pemberian kompensasi. Karena karyawan merasa begitu banyak prestasi yang dicapai untuk perusahaan serta melaksanakan tugas-tugas dengan maksimal dan beban tanggung jawab yang berat tidak mendapatkan kompensasi yang lebih. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan pengukuran kompensasi bagi karyawan agar terjadi kepuasan pada diri karyawan atas prestasi kerjanya dengan menggunakan Merit System sehingga dapat mengatasi rasa ketidakpuasan para karyawan dan nantinya dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.



Permasalahan dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana membuat perencanaan sistem pemberian kompensasi yang didasarkan penilaian prestasi kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja ”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti hamper selama 20 tahun terakhir ini para ahli mengadakan penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri-industri besar.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut As’ad (1991) tentang penilaian di bidang kepuasan kerja itu sendiri, ada tiga macam arah yang dapat di lihat.

1. Merupakan usaha untuk menentukan factor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal itu orang lain tentu dapat mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. merupakan usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingh laku kerja, seperti : produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotvasi karyawan dan mencegah kelakuan yang merugikan.
3. Merupakan usaha dalam rangka menemukan rumusan atau definisi yang lebih tepat mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karean setiap individu akan mamiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, mskns tingkat kepuasan yang dirasakannya akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Blum (1956) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umu yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja.

Tiffin (1958) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, terutama dalam Negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan viatal untuk dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, hal ini dapat diterima. Akan tetapi, dalam masyarakat yang sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari secara wajar, gaji bukan merupakan faktor utama.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada



pribadi masing-masing karyawan (As'ad, 1991). Sedangkan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (1956) sebagai berikut :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor social, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemsyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, kesempatan dalam menyelesaikan konflik antara manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

### Prestasi Kerja

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya. Maka perlu disadari pentingnya perkembangan setiap karyawan yang ada mengingat bahwa mereka merupakan sumber daya yang tinggi nilainya.

Menurut David C. McClland (1983) bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu motif yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Ada tiga kebutuhan manusia menurut Mcclland (thoha,1983) yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini merupakan unsur-unsur yang sangat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja.

### Hubungan Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja

Tingkat produktivitas suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor yang terbentuk lingkungan kerjanya, baik yang berupa perangkat keras peralatan : jenis, mutu, tata letak penempatan dan lingkungan fisik tempat kerja ; perangkat lunak : sistem, prosedur, rangkaian proses kerja dan iklim lingkungan kerjanya. Semakin baik kualitas kesatuan total faktor-faktor tersebut, semakin dapat diharapkan bahwa tingkat produktivitas kerja juga akan meningkat.

Terciptanya kepuasan kerja akan dapat meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya, usaha untuk meningkatkan produktivitas akan sia-sia bila faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja kurang mendapat perhatian. Pada hakekatnya manusia sebagai karyawan bukan hanya mengharapkan kepuasan kerja, tetapi juga mempunyai keinginan berprestasi, mengembangkan profesionalisme, menghasilkan mutu dan produktivitas yang tinggi. Seperti sering kita dengar, bahwa kepuasan kerja serta moral yang meningkat selalu menimbulkan produktivitas yang meningkat pula.

Terlepas dari faktor-faktor apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terjadi korelasi positif antara kepuasan kerja dan prestasi kerja (Siagian, 1994).

Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Menurut Straus dan Syles kepuasan kerja penting untuk diaktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan dapat mengakibatkan frustrasi. Karyawan akan sering melamun mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.



### Merit System

Pengertian merit system berasal dari kata merit yang diangkat dari bahasa Inggris yang berarti jasa, manfaat serta prestasi atau dapat juga diartikan sebagai hal-hal yang patut dihargai. Sedangkan dari kata system sendiri dapat diartikan sebagai gabungan dari beberapa faktor yang terkait satu dengan yang lain. Jika salah satu faktor berubah akan mempengaruhi perubahan pada faktor terkait lainnya.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari kata merit system yang berarti suatu sistem pembayaran yang mengkaitkan imbalan dengan prestasi kerja karyawan.

Penerapan konsep merit system terhadap sebuah karyawan perusahaan bahwa seseorang karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, maka seorang karyawan tersebut akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja yang mereka diraih maka semakin tinggi pula kenaikan imbalan yang mereka dapatkan.

Dalam penerapan metode merit system penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang utama agar konsep dari merit system sendiri dapat dilaksanakan. Imbalan (bonus) yang berdasarkan prestasi kerja merupakan sebuah sistem imbalan yang mendasarkan kenaikan gaji atau upah seseorang individu atas prestasi kerja seseorang tersebut dalam periode waktu tertentu. Yang dimaksud dengan imbalan (bonus) yang didasarkan atas prestasi kerja merupakan suatu upaya untuk meningkatkan upah atau gaji dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

### Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan dikur berdasarkan suatu penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan secara obyektif.

Menurut Hasibuan (2000) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Gaji merupakan suatu balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Dalam arti gaji dibayarkan kepada seorang karyawan pada tiap bulannya dengan jumlah tertentu yang bisa disebut dengan gaji pokok.

Insentif merupakan suatu tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mempunyai prestasi di dalam perusahaan. Pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda kepada karyawan karena prestasi kerja yang berbeda, atau sebagai perangsang untuk dapat meningkatkan semangat kerja. Tujuan pokok dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan biasanya berupa uang walaupun ada yang berupa promosi, hadiah barang dan sebagainya.

## METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah membuat sistem kompensasi berdasarkan prestasi kerja, agar produktivitas karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini menggunakan metode merit system. Metode merit system memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, yang akan digunakan untuk menyusun tingkat gaji seorang karyawan.

Variabel penelitian meliputi Variabel bebas yaitu Kreativitas, Tanggung jawab, Pengalaman kerja, Pendidikan, Ketrampilan kerja, Disiplin, Hasil kerja. Sedangkan Variabel terikat adalah tingkat penghasilan seorang karyawan.

Analisis data untuk mengetahui berapa besar nilai gaji tengah, gaji dasar, gaji puncak berdasarkan bobot kerja seorang karyawan tanpa pemberian insentif, menggunakan analisa regresi linier, dimana persamaannya secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$



Dimana :

X = nilai atau bobot kerja

Dan untuk mencari nilai a dan b digunakan persamaan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) \times (\sum X^2) - (\sum X) \times (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat hubungan antara nilai gaji karyawan dengan nilai jabatan karyawan, dimana persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : nilai gaji karyawan

X : nilai / bobot jabatan

a : konstanta (memotong sumbu Y pada X = 0)

b : slope/ gradien

Berdasarkan penggolongan gaji karyawan untuk mencari nilai a dan b digunakan persamaan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y) \times (\sum X^2) - (\sum X) \times (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sehingga didapatkan nilai sebagai berikut :

$$a = \frac{(17600)(6.084.609) - (10.672)(9.742.350)}{20 (6.084.609) - (10.672)^2}$$

$$= 399,810$$

$$b = \frac{20 (9.742.350) - (10.672)(17.600)}{20 (6.084.609) - (10.672)^2}$$

$$= 0,899$$

Karena jumlah poin adalah 1000 maka nilai a dan b di kalikan 1000 menjadi

$$a = 399,810 \times 1000$$

$$= 399.810$$

$$b = 0,899 \times 1000$$

$$= 899$$

sehingga persamaan regresi diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 399.810 + 899 X$$

Dari persamaan regresi tersebut , maka nilai atau bobot pekerjaan dapat dihitung dengan midt point, yaitu Gaji puncak ditentukan 20% midt point yang berarti 120% dari midt point dan gaji dasar ditentukan 20% midt point yang berarti 80% dari midt point, seperti berikut :

Ari Kusuma jabatan Pemasaran Umum  
Gaji tengah = (737 x 899) + 399.810



$= \text{Rp. } 1.062.373$   
 Gaji dasar  $= \text{Rp. } 1.062.373 \times 80\%$   
 $= \text{Rp. } 849.898$   
 Gaji puncak  $= \text{Rp. } 1.062.373 \times 120\%$   
 $= \text{Rp. } 1.274.804$

**Penggolongan gaji**

Kebijakan perusahaan adalah membuat 5 golongan penggajian dimana jarak antara gaji dasar dan gaji puncak 20% dari midt point untuk setiap golongan.

Langkah-langkah penggolongan gaji adalah sebagai berikut :

1. Menentukan interval (jarak) bobot untuk setiap golongan dengan rumus :  
 $(\text{bobot kerja tertinggi} - \text{bobot kerja terendah}) / \text{jumlah golongan}$   
 $(737 - 435) / 5 = 60,4$
2. Menentukan batas-batas (titik) bobot kerja dan titik tengahnya untuk golongan dengan cara menghitung batas-batas bobot kerja sebagai berikut  
 $435 + 60,4 = 495,4$  golongan V  
 $495,4 + 60,4 = 555,8$  golongan IV  
 $555,8 + 60,4 = 616,2$  golongan III  
 $616,2 + 60,4 = 676,6$  golongan II  
 $676,6 + 60,4 = 737$  golongan I
3. Menghitung titik tengah dengan cara menjumlahkan batas bawah dan batas atas dibagi dengan dua :  
 golongan V :  $(435 + 495,4) / 2 = 465,2$   
 golongan IV :  $(495,4 + 555,8) / 2 = 525,6$   
 golongan III :  $(555,8 + 616,2) / 2 = 586$   
 golongan II :  $(616,2 + 676,6) / 2 = 646,4$   
 golongan I :  $(676,6 + 737) / 2 = 706,8$

Dari hasil penggolongan tersebut akan dimasukkan ke dalam merit pay increase

Tabel 1 Merit Pay Increase

Perfomance Rating	Merit Pay Inerease	Keterangan
Well above Average 1	6%	Jika prestasi kerja karyawan berada pada poin 676,6 - 737 maka mendapatkan insentif sebesar 6% dari gaji bulanan
Above Average 2	5%	Jika prestasi kerja karyawan berada pada poin 616,2 - <676,6 maka mendapatkan insentif sebesar 5% dari gaji bulanan
Average 3	4%	Jika prestasi kerja karyawan berada pada poin 555,8 - <616,2 maka mendapatkan insentif sebesar 4% dari gaji bulanan
Below average 4	3%	Jika prestasi kerja karyawan berada pada poin 495,4 - <555,8 maka mendapatkan insentif sebesar 3% dari gaji bulanan
Worse below Average 5	0%	Jika prestasi kerja karyawan berada pada poin 435 - < 495,4 maka tidak mendapatkan insentif

4. Performance rating berdasarkan bobot kerja dengan menggunakan merit pay Increase, seperti berikut :

Ari Kusuma jabatan Pemasaran Umum  
 Gaji bulanan  $= \text{Rp. } 1.000.000$   
 Perfoemance rating  $= \text{Rp. } 1.000.000 \times 6\%$   
 $= \text{Rp } 600.000$   
 Gaji bulanan baru  $= \text{Rp. } 1.600.000$



Perhitungan untuk gaji dasar dan gaji puncak didasarkan midt pont pada nilai-nilai tengah untuk setiap golongan. Masukkan nilai-nilai titik tengah pada persamaan regresi  $Y = 399.810 + 899X$ . untuk mencari nilai midt pont, sehingga dapat dihitung gaji dasar dan gaji puncak untuk setiap golongan dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Gaji Dasar dan Gaji Puncak Setiap Golongan

Golongan	Titik tengah Bobot kerja	Midt point (MP)	Gaji dasar 80% MP	Gaji puncak 120% MP
V	462,2	809.934	647.974	971.921
IV	525,6	872.324	697.859	1.046.789
III	586	926.624	741.299	1.111.949
II	646,4	980.924	784.739	1.177.109
I	706,8	1.035.223	828.178	1.242.268

#### KESIMPULAN

Dari hasil analisa dan pembahasan yang diperoleh dari hasil penilaian kerja karyawan bagian pelaksana pada PT. Sinar Karya Bahagia Mojokerto dengan metode Merit system. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian system kompensasi adalah sebagai berikut :

- Golongan I dengan bobot kerja 676,6 – 737 mendapatkan insentif sebesar 6 % dari gaji bulanan terdapat satu orang karyawan dengan bobot kerja 737.
- Golongan II dengan bobot kerja 616,2 – <676,6 mendapatkan insentif sebesar 5 % dari gaji bulanan terdapat tiga orang karyawan dengan bobot kerja 663, 662, dan 664.
- Golongan III dengan bobot kerja 555,8 – <616,2 mendapatkan insentif sebesar 4 % dari gaji bulanan terdapat tujuh orang karyawan dengan bobot kerja 594 dua orang , 582, 579, 576, 564, dan 561.
- Golongan IV dengan bobot kerja 495,4 – <555,8 mendapatkan insentif sebesar 3 % dari gaji bulanan terdapat lima orang karyawan dengan bobot kerja 540 dua orang, 534, dan 531 dua orang.
- Golongan V dengan bobot kerja 435 – <495,4 tidak mendapatkan insentif terdapat empat orang karyawan dengan bobot kerja 480, 465, 441, dan 435.

#### SARAN

Dari hasil analisa yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan pada PT.Sinar Karya Bahagia Mojokerto adalah sebagai berikut :

- Perusahaan dapat menerapkan metode merit system dengan menggunakan penggolongan gaji sehingga karyawan bisa mendapatkan kesejahteraan yang lebih dari sebelumnya. Dan karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya guna meningkatkan pertumbuhan perusahaan.
- Penilaian yang dilakukan terhadap karyawan dapat dilakukan lebih transparan sehingga karyawan lebih termotivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. M. 1991. Psikologi Industri .Edisi ke-empat. Yogyakarta. Penerbit Liberti
- Brotharsojo. H & Wungu.J. 2003. Tingkatan Kinerja Perusahaan Dengan Merit System. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Flippo .B.Edwin. M :1994. Manajemen Personalia. edisi ke enam. jilid II. penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan. M.S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi aksara.Jakarta



- Kartasapoetra. A G.1986. Manajemen Perupahan pada Perusahaan. Penerbit Media Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ruky. Achmad S . 2002. Manajemen Penggajian dan Perupahan untuk Karyawan perusahaan PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Simamora. Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIF.YKPN. Yogyakarta.
- Sudjana. M.A. 1996. Metode Statistika. Penerbit Tarsito Bandung.
- Siagian. Sondang P. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Media Aksara. Jakarta.