

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. BERDIKARI MEUBEL NUSANTARA)**

***THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND NONFINANCIAL COMPENSATION TO
EMPLOYEE PRODUCTIVITY
(CASE OF PT. BERDIKARI MEUBEL NUSANTARA)***

Akhmad Ali Sodikin¹, Tarcisius T. Sipayung Drs.,MM¹

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹akhmadalisodikin@students.telkomuniversity.ac.id, ²usipayung@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT Berdikari Meubel Nusantara yang bergerak dibidang industry furniture dengan pengelolaan kayu dan rotan sebagai bahan baku utama, merupakan kelompok hasil industri ekspor yang termasuk dalam 10 besar komoditas ekspor nasional. Dalam menghadapi tantangan dalam berkompetisi, produktivitas karyawan menjadi salah satu kunci untuk menjawab tantangan di masa depan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui penerapan kompensasi di PT Berdikari. Selain itu, penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT Berdikari.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada 60 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Berdasarkan uji regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 19.0, hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persentase pengaruh sebesar 49,4%, sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. Secara parsial, hanya kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan produktivitas karyawan, PT Berdikari sebaiknya mempertimbangkan bahwa karyawan lebih produktif apabila dipantik dengan kebijakan perusahaan yang sehat, peluang untuk promosi, rekan kerja/suasana kerja yang kondusif, pekerjaan yang menarik/menantang bagi karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi non Finansial, Produktivitas, Regresi Linier Berganda

Abstract

PT. Berdikari Meubel Nusantara are engaged in the furniture industry. Wood and rattan are the main raw material as a production input factors. PT. Berdikari Meubel Nusantara is group of industrial products exports were included in the national top 10 export commodities. In the face of globalization competition, employee productivity is a key to answer the challenges of the future.

This study seek to examine the applied of compensation performance on PT Berdikari, and to investigate the role of financial and non-financial compensation in improving the employee productivity on PT Berdikari.

Data were collected through quistionnaires distributed to 60 employees . The 60 employees was selected based on census. The result of multiple linear regression test using SPSS version 19.0 showed that there is significant simultanly effect of compensation and non-compensation financial on the effectivity of employee productivity by as much as 49,4%, meanwhile the remaining 50,6% is influenced by other factors which not observed. Non-financial is the only independent variable that have affected partially to the employee productivity performance.

The research suggest to increase employees productivity by non-financial compensation. In order to increase employees productivity, the company should have consider that the employees will productive when they has stimulated by health care policy, opportunity to promoted, has a cooperate partner, and interesting/challenging task.

Key Word : *Financial Compensation, Nonfinancial Compensation, Employee Productivity, Multiple Linear Regression.*

1. Pendahuluan

Ekspor merupakan salah satu variable injeksi dalam perekonomian suatu negara. Jika ekspor suatu negara meningkat, maka perekonomian negara tersebut akan lebih meningkat pula. PT Berdikari Meubel Nusantara yang bergerak dibidang industry furniture dengan pengelolaan kayu dan rotan sebagai bahan baku utama., merupakan kelompok hasil industri ekspor yang termasuk dalam 10 besar komoditas ekspor nasional. Industri meubel yang dilakukan PT Berdikari memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan jumlah pendapatan ekspor Indonesia (Kemenperin, 2016) [9]. Hal ini tentu membutuhkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif untuk kondisi masa depan sesuai paparan di atas.

Kompensasi memicu pertumbuhan produktivitas (Shrek, 2016) [5]. Ketika pemberian gaji sebagai kompensasi karyawan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas. Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Berdikari Meubel Nusantara”. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan kompensasi PT Berdikari Meubel Nusantara
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan PT Berdikari Meubel Nusantara
3. Untuk mengkaji pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT Berdikari Meubel Nusantara

2. Dasar Teori

2.1 Kompensasi Finansial

Merujuk pada Kaswan (2012:147) [1] Pada Umumnya Kompensasi terbagi menjadi 2 jenis, yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial pada umumnya merupakan bentuk imbalan hasil kerja yang berupa atau bisa dinilai dengan angka nominal. Kompensasi Finansial terbagi lagi menjadi 2 jenis, yaitu: a) Kompensasi Finansial langsung, adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. (Bonus, insentif, komisi); b) Kompensasi Finansial tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa Tunjangan kesehatan, pension, pendidikan, cuti, dan Tunjangan hari raya.

2.2 Kompensasi Non-Finansial

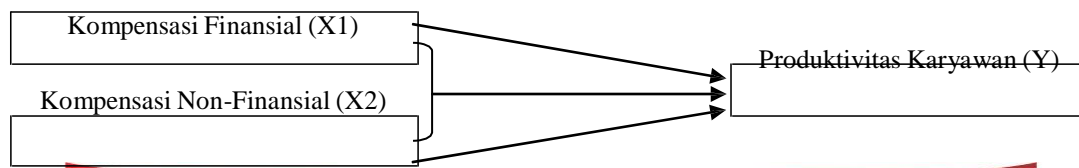
Menurut Mondy (2008: 5) [3] dalam Kogoya (2015)[2] kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial ada 2 jenis, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan: a) Kompensasi non-Finansial Hubungan Pekerjaan, melihat respon dari lingkungan sistem di mana karyawan tersebut memiliki kontribusi. Contohnya adalah kebijakan, pekerjaan menarik, status dan peluang promosi; b) Kompensasi non-Finansial Hubungan Lingkungan Pekerjaan, yaitu memandang dari sisi psikologis dan kenyamanan dalam bekerja. Contohnya adalah suasana kerja yang kondusif, lingkungan sehat, dan fasilitas yang memadai

2.3 Produktivitas

Menurut International Labor Organization dalam Sedarmayanti (2011:206) [4] produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Greenberg dalam Sinungan (2014) [6] mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Pengertian lain dari National Productivity Board (NPB), Singapore produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Produktivitas membahas tentang bagaimana mengoptimalkan asset dan modal yang ada secara efektif dan efisien untuk dapat mencapai barang dan jasa yang bermutu tinggi, tetapi dibarengi juga dengan standar produksi yang lebih tinggi karena perbaikan.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

2.4 Metodologi

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kausal. Suharsaputra (2014: 38) [8] mendefinisikan penelitian deskriptif menggambarkan suatu situasi/fenomena secara detail dan lebih menekankan pada menjawab pertanyaan *How* (bagaimana) dan *Who* (Siapa). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berdikari Meubel Nusantara yang berjumlah 60 orang dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

Analisis data penelitian ini menggunakan Uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur suatu kuisiener yang merupakan indikator dari variabel, dan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisiener. Kemudian menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas. Dan untuk menjawab hipotesis penelitian menggunakan regresi linier berganda. Berikut adalah rumus persamaan regresi untuk dua variabel menurut Sugiyono (2013: 277)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat analisis. Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar atau kuatnya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai R^2 maka semakin kuat pengaruh antara kedua variabel. Menurut Sugiyono (2013: 192) [9] pengujian serentak adalah untuk mengetahui apakah koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat, dengan $\alpha = 0,10$ pada tingkat kepercayaan 90%.

3. Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r-kritis 0,254, sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuisiener masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuisiener andal untuk mengukur variabelnya.

3.3 Analisis Deskriptif

Tanggapan responden mengenai Kompensasi Finansial termasuk dalam kategori “baik”. Tanggapan responden mengenai Kompensasi Non Finansial termasuk dalam kategori “baik”. Tanggapan responden mengenai Produktivitas termasuk dalam kategori “baik”.

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.5 Uji Normalitas

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 19.0 didapat *output* hasil perhitungan uji normalitas berikut:

Tabel 3.1
Hasil Uji Normalitas

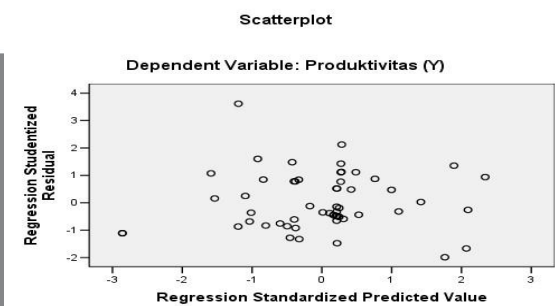
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.90563519
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan *output* SPSS di atas diperoleh nilai *Sig.* uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*s sebesar 0,108. Dikarenakan nilai *p-value* tersebut lebih besar dari alpha ($0,108 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokesdatisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 3.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

3.7 Uji Multikolinieritas

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 19.0, didapat *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 3.2
Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial (X1)	.413	2.421
	Kompensasi Non Finansial (X2)	.413	2.421

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas dibawah 10, yakni Kompensasi Finansial (X_1) = 2,421 dan Kompensasi Non Finansial (X_2) = 2,421. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

3.8 Regresi Linier Berganda : Pengaruh Kompensasi Finansial (X₁) Dan Kompensasi Non Finansial (X₂) Terhadap Produktivitas (Y)

Pada penelitian ini, analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Produktivitas (Y).

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat *output* hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 3. 3

Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.705	6.007		2.281	.026
	Kompensasi Finansial (X1)	-.190	.258	-.110	-.735	.465
	Kompensasi Non Finansial (X2)	1.321	.258	.767	5.121	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Berdasarkan *output* di atas didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = 13,705 + (-0,190) X_1 + 1,321 X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a = 13,705 artinya jika Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) bernilai nol (0), maka Produktivitas (Y) akan bernilai 13,705 satuan;
- $b_1 = -0,190$ artinya jika Kompensasi Finansial (X_1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Produktivitas (Y) akan menurun sebesar 0,190 satuan;
- $b_2 = 1,321$ artinya jika Kompensasi Non Finansial (X_2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 1,321 satuan.

3.9 Analisis korelasi *Pearson Product Moment*

Tabel 3.4

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.453	9.06053

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Non Finansial (X2), Kompensasi Finansial (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,687. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Tabel 3. 5

Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang Kuat
0,60 - 0,799	Sangat Kuat
0,80 - 1,000	

Sumber : Sugiyono, 2009:231[7]

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yang disajikan di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,687 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

3.10 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,703, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.471	.453	9.06053

a. Predictors : (Constant), Kompensasi Non Finansial (X₂), Kompensasi Finansial (X₁)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,687)^2 \times 100\% \\
 &= 47,19\%
 \end{aligned}
 \tag{6}$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% yang menunjukkan arti bahwa Kompensasi Finansial (X₁) dan Kompensasi Non Finansial (X₂) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 49,4% terhadap Produktivitas (Y). Sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui persentase pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap pergerakan Produktivitas (Y), maka digunakan rumus Koefisien Beta × Zero-order, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13.705	6.007				
	Kompensasi Finansial (X ₁)	-.190	.258	-.110	.478	-.097	-.071
	Kompensasi Non Finansial (X ₂)	1.321	.258	.767	.683	.561	.493

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

1. Variabel X₁ = -0,110 x 0,478 = -0,0525 = -5,25%
2. Variabel X₂ = 0,767 x 0,683 = 0,5238 = 52,38%

Berdasarkan dari hasil perhitungan persentase secara parsial diatas, maka dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial (X₁) memberikan pengaruh negatif sebesar 0,0525 atau -5,25% terhadap Produktivitas (Y) dan Kompensasi Non Finansial (X₂) memberikan pengaruh positif sebesar 0,5238 atau 52,38% terhadap Produktivitas (Y).

3.11 Pengujian Hipotesis

Tabel 3. 8
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4172.951	2	2086.476	25.416	.000 ^a
	Residual	4679.310	57	82.093		
	Total	8852.261	59			

a. Predictors : (Constant), Kompensasi Non Finansial (X₂), Kompensasi Finansial (X₁)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

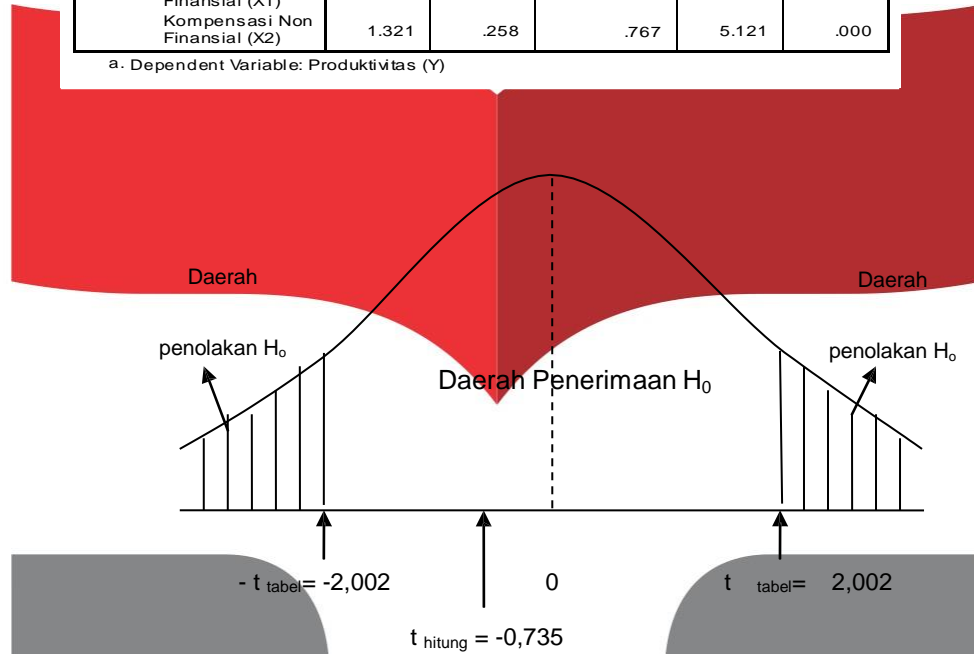
Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 25,416 dengan *p-value* (sig) 0,000. Dengan α = 0,05 serta derajat kebebasan v₁ = 2 dan v₂ = 57 (n-(k+1)), maka di dapat F_{tabel} 3,159. Dikarenakan nilai F_{hitung} > F_{tabel} 25,4161 > 3,159) maka H₀ ditolak, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

Tabel 3.9
Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

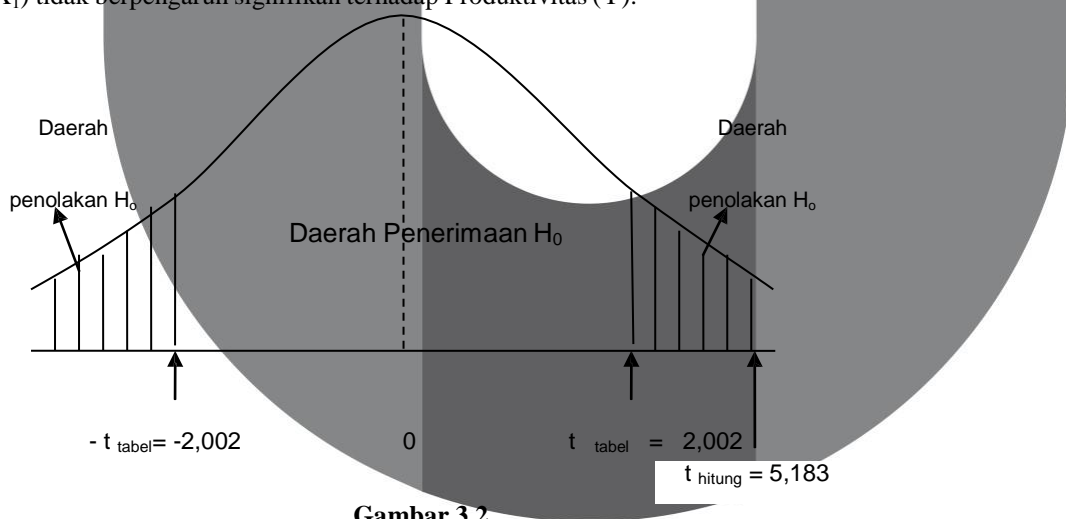
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.705	6.007		2.281	.026
	Kompensasi Finansial (X1)	-.190	.258	-.110	-.735	.465
	Kompensasi Non Finansial (X2)	1.321	.258	.767	5.121	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)



Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar -0,735 dan t_{tabel} -2,002. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Kompensasi Finansial (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).



Gambar 3.2

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kompensasi Non-Finansial (X2)

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 5,121 dan t_{tabel} 2,002. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kompensasi Non Finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y).

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan persentase pengaruh sebesar 0,0520 atau 5,20%;
2. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan persentase pengaruh sebesar 0,4418 atau 44,18%;
3. Secara simultan, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, dengan total persentase pengaruh sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka untuk meningkatkan produktivitas karyawan, PT Berdikari sebaiknya mempertimbangkan bahwa karyawan lebih produktif apabila dipantik dengan kebijakan perusahaan yang sehat, peluang untuk promosi, rekan kerja/suasana kerja yang kondusif, pekerjaan yang menarik/menantang bagi karyawan.

Daftar Pustaka:

- [1] Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [2] Kogoya, Edinus. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya. Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya: diterbitkan
- [3] Mondy, R Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga
- [4] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- [5] Sherk, James. (2013). Productivity and Compensation: Growing Together. Backgrounder No. 2825, The Heritage Foundation Leadership For America
- [6] Sinungan, Muchdarsyah. (2014). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- [7] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- [8] Suharsaputra, Uhar. (2014). Quantitative Research Methods, Qualitative, and Action. Refika Aditama: Bandung.
- [9] Tim Pengelola Website Kemenperin. (2016). Peran Ekspor Kelompok hasil Industri Terhadap Total Ekspor Hasil Industri, Sepuluh Kelompok Hasil Industri dengan Nilai Ekspor Terbesar. [online]. <http://kemenperin.go.id/statistik/peran.php?ekspor=1>. [14 Maret 2016].