

Prestasi Kerja Karyawan Meubel di Komplek Industri Kota Palangka Raya

*(Work Achievement of Furniture Employees in an Industrial Complex
Palangka Raya City)*

I Nyoman Surasana¹⁾, Jumri Dulamin¹⁾, Dolit²⁾

¹⁾*Dosen Jurusan Kehutanan, Faperta, Universitas Palangka Raya*

²⁾*Mahasiswa Jurusan Kehutanan, Faperta, Universitas Palangka Raya
Kampus UPR, JL. Yos Sudarso Palangka Raya, 73111*

ABSTRACT

The research objectives were to find out: skill levels, work achievement (in producing tables, cabinets, and doors), differences in work achievement, and wage rates received by employees in each type of product. The study used the Non Stop Method and analyzed the data with the t-Test. The results showed that the highest average work unit (unit / week) on door products (4.25), following wardrobe products (4.16) and the smallest on table products (4.06). The more skilled the employee, the greater the work achievement, and vice versa. Employee achievement II (medium skills) on desk and cupboard products > employee I (less skilled) at α 5%, employee achievement III (skilled) on wardrobe products > employee I at α 1%. In the product door, employee achievement II > employee I at α 1%, and employee achievement III > employee I at α 5%. Based on the level of wages received by employees (Rp. / week) the most unattractive product to be worked on (produced) is a table.

Keywords: achievements, furniture, skill.

PENDAHALUAN

Latar Belakang

Sebagai tenaga kerja, jumlah dan kualitas manusia merupakan modal dasar dalam keberhasilan suatu perusahaan atau pembangunan suatu negara. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Departemen Tenaga Kerja, 2003). Tenaga kerja terampil mampu memperoleh hasil kerja optimal, sebaliknya tenaga kerja tidak terampil

hasil kerjanya kurang optimal dan berpengaruh negatif terhadap kelangsungan suatu perusahaan.

Pemberian kompensasi (upah) penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi yang diterima merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil kepada karyawan mendorong karyawan menjadi lebih baik dan lebih bertanggung jawab pada masing-masing tugas yang dibebankan perusahaan. Pekerjaan merupakan masalah yang serius bagi karyawan karena dengan memiliki pekerjaan (apalagi pekerjaan tetap), karyawan mampu menghidupi dirinya bahkan menghidupi keluarganya.

Kompensasi bermanfaat untuk : menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan mendorong motivasi karyawan (Sedarmayanti, 2001). Motivasi merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga karyawan dapat mencapai prestasi kerja optimal untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan sendiri maupun keluarganya.

Setiap jenis produk mempunyai tingkat kesulitan tertentu dalam memproduksi, kemudian pada jenis dan kualitas produk yang sama motivasi karyawan meningkat sebanding dengan meningkatnya upah per unit produk (Mangkunegara, 2009). Prestasi kerja ditentukan oleh : tingkat keterampilan, jenis dan kualitas produk, serta sistem pemberian upah dan insentif kepada karyawan. Tingkat keterampilan karyawan ditentukan oleh pengalaman bekerja, tingkat pendidikan, umur produktif dan motivasi.

Perusahaan Meubel Hai Tuah belum memiliki informasi tentang prestasi kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian tentang Prestasi Kerja Karyawan dihubungkan dengan: tingkat keterampilan, jenis produk dan tingkat upah per unit produk.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: tingkat keterampilan karyawan, prestasi kerja karyawan (dalam memproduksi produk meja, lemari dan pintu), perbedaan prestasi kerja karyawan, dan tingkat upah yang diterima karyawan pada masing-masing jenis produk.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di komplek industri Kota Palangka Raya selama tiga bulan (Januari-Maret 2018). Peralatan yang digunakan meliputi : Stopwatch, Jam tangan, Alat tulis menulis, Kuisisioner, Kalkulator, Komputer, dan Kamera. Objek yang diamati yaitu tiga orang karyawan yang sedang memproduksi produk lemari, meja dan pintu.

Informasi yang dihimpun bersifat primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan (observasi) dan pencatatan langsung di lapangan meliputi : jumlah karyawan, masa kerja masing-masing karyawan, tingkat pendidikan karyawan, waktu kerja murni, waktu kerja umum, jenis produk, jumlah produksi, sistem dan besarnya upah karyawan. Data sekunder diperoleh dari referensi yang ada di industri meubel dan pustaka-pustaka penunjang lainnya.

Elemen Kerja

Dalam pengamatan di lapangan, satu siklus kerja pembuatan produk meubel (seperti produk lemari, meja dan pintu) dibagi menjadi beberapa elemen kerja seperti : a) Persiapan kerja karyawan, b) Memilih bahan baku (kayu) yang akan digunakan, c) Perancangan kerangka, d) Pengukuran kerangka, e) Pemotongan bahan baku sesuai ukuran menggunakan mesin, f) Mengetam atau menyamakan tebal bahan baku, g) Membuat pen atau lubang pen, h) Membuat panel, i) Membuat model produk sesuai permintaan konsumen, j) Perakitan, k) Finishing, l) Waktu istirahat.

Pengukuran Waktu Kerja

Waktu kerja dibagi menjadi tiga (Wignjosebroto, 2000) yaitu: Waktu Kerja

Murni (WKM), Waktu Kerja Umum (WKU) dan Waktu Kerja Total (WKT). Waktu kerja murni adalah waktu dilaksanakannya semua pekerjaan dan berpengaruh langsung terhadap hasil akhir. Waktu kerja umum adalah waktu yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan kegiatan kerja yang produktif, akan tetapi dibutuhkan karyawan guna kelancaran pekerjaan. Waktu Kerja Total, yaitu waktu kerja murni ditambah dengan waktu kerja umum.

Pengamatan kegiatan karyawan dilakukan pada saat jam kerja, dari pukul 07.00-11.00 WIB (sebelum istirahat siang) dan pukul 13.00-16.00 WIB (sesudah istirahat siang). Pengukuran WKM dan WKU dilakukan untuk setiap elemen kerja, dan WKT diperoleh dengan cara menjumlahkan WKM dengan WKU.

Pengukuran waktu kerja menggunakan *Non Stop Method*, pada metode ini seorang pengukur hanya mengamati seorang pekerja, dan pada saat pengamatan pengukur menggunakan sebuah Stopwatch dan sebuah Jam Tangan sebagai control. Selama pengukuran stopwatch dibiarkan hidup terus, lamanya waktu kerja untuk setiap elemen kerja adalah selisih waktu antara dua elemen kerja yang berdekatan.

Analisis Data

1. Menentukan Tingkat Keterampilan Karyawan

Tingkat keterampilan seorang karyawan ditentukan secara skoring, ditetapkan berdasarkan dua komponen penting yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja. Dalam menentukan tingkat keterampilan karyawan pengalaman bekerja lebih penting dibandingkan dengan tingkat pendidikan, sehingga

pengalaman bekerja diberikan bobot 0,7 dan tingkat pendidikan diberikan bobot 0,3. Nilai skor tingkat keterampilan seorang karyawan dihitung dengan rumus (Harianto, 2004) : $K_i = (0,7 \times M_i) + (0,3 \times P_i)$; di mana :

K_i = Nilai skor tingkat keterampilan seorang karyawan

M_i = Nilai skor pengalaman bekerja (masa kerja) seorang karyawan.

P_i = Nilai skor tingkat pendidikan seorang karyawan.

2. Menentukan Prestasi Kerja.

Waktu yang diperlukan oleh pekerja untuk menyelesaikan satu unit produk meubel lebih dari satu hari, sehingga satuan prestasi kerja dinyatakan dalam satuan unit/minggu.orang. Dalam satu minggu karyawan wajib bekerja 40 jam (Departemen Tenaga Kerja, 2003). Nilai prestasi kerja karyawan dihitung dengan

rumus : $P = \frac{H}{W \times B}$; di mana :

P = Prestasi kerja (unit/minggu.orang)

W = Waktu kerja total (Minggu)

H = Hasil Kerja (Unit)

B = Jumlah Pekerja (1 orang)

Tabel 1. Nilai Skor Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Bekerja.

Komponen Pendidikan		Komponen Pengalaman Bekerja	
Tingkat Pendidikan	Nilai Skor	Lama Bekerja	Nilai Skor
Tidak Sekolah	1	≤ 2 tahun	1
Tamat SD	2	2-3 tahun	2
Tamat SMP	3	3-4 tahun	3
Tamat SMA	4	4-5 tahun	4
Tamat SMK	5	5-6 tahun	5
Tamat ≥ Diploma	5	6-7 tahun	6
		7-8 tahun	7
		8-9 tahun	8
		>9 tahun	9

Sumber : Harianto, (2004).

3. Menentukan Perbedaan Prestasi Kerja

Perbedaan nilai prestasi kerja karyawan dibedakan berdasarkan : jenis produk (meja, lemari, dan pintu) pada masing-masing tingkat keterampilan karyawan (kurang terampil, sedang, dan terampil); dilakukan dengan analisis Uji t (Nasir, 1985) sebagai berikut :

$$t_{hit} = \frac{|\bar{X}_1 - \bar{X}_2|}{S_{X_1-X_2}}$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n_1} \quad \bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n_2}$$

$$S_{X_1-X_2} = \sqrt{\frac{SS_1 + SS_2}{(n_1 + n_2 - 2)} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

$$SS_1 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n_1}$$

$$SS_2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n_2}$$

di mana :

$S_{X_1-X_2}$ = Standart eror gabungan

t_{tabel} = $t_{0,05; (n_1 + n_2 - 2)}$

SS_1 = Sum square sampel 1

$t_{0,01; (n_1 + n_2 - 2)}$

SS_2 = Sum square sampel 2

X_1 = Prestasi kerja pada kondisi 1

X_2 = Prestasi kerja pada kondisi 2

\bar{X}_1 = Rata - rata prestasi kerja pada kondisi 1

\bar{X}_2 = Rata - rata prestasi kerja pada kondisi 2

n_1 = Jumlah sampel pada kondisi 1

n_2 = Jumlah sampel pada kondisi 2

Hipotesis :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: Tolak H_0 terima H_1 , artinya ada beda antara prestasi kerja kondisi 1 dengan kondisi 2

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$: Tolak H_1 terima H_0 , artinya tidak ada beda antara prestasi kerja kondisi 1 dengan kondisi 2

Kondisi prestasi kerja yaitu tingkat keterampilan karyawan dan jenis produk.

4. Menentukan Tingkat Upah Karyawan

Tingkat upah karyawan per minggu dihitung dengan rumus :

$U = P \times H$

di mana :

U = Upah karyawan (Rp)

P = Prestasi kerja rata-rata karyawan pada masing-masing jenis produk (unit/minggu.orang)

H = Upah karyawan untuk masing-masing jenis produk (Rp/unit).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Perusahaan Meubel

Perusahaan Meubel Hai Tuah berdiri tahun 2018 terletak di Komplek Industri Jalan Tamanggung Tilung Kota Palangka Raya. Perusahaan memproduksi lemari, meja, kursi, dan pintu; mempekerjakan 8 orang karyawan yang rata-rata sudah berpengalaman, menerima upah dengan sistem borongan sesuai dengan jenis dan jumlah produk yang dihasilkan.

Perusahaan mengolah bahan baku kayu jenis Merbau (*I. bijuga*), Meranti (*Shorea*), Bangkirai (*Shorea spp.* dan *Hopea spp.*), dan Ulin (*Eusideroxylon zwageri* T. et B.). Bahan baku berasal dari Kabupaten Seruyan dan Kabupaten Gunung Mas, diangkut langsung ke

industri menggunakan truk yang sudah dilengkapi dengan izin pengangkutan kayu dari pihak berwenang.

Tingkat Keterampilan Karyawan.

Tingkat keterampilan karyawan ditetapkan secara skoring, berdasarkan dua komponen yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman bekerja (masa kerja). Tingkat keterampilan karyawan (Tabel 2) adalah Karyawan I (dengan nilai 2) berkualifikasi kurang terampil, Karyawan II (dengan nilai 5,5) berkualifikasi keterampilan sedang, dan Karyawan III (dengan nilai 6,9) berkualifikasi terampil.

Tabel 2. Tingkat Keterampilan Karyawan

Karyawan ke	Kriteria Penilaian			Nilai Keterampilan	Tingkat Keterampilan
	Umur (Tahun)	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja (Tahun)		
I	27	SMP	2	2	Kurang Terampil
II	56	SD	7	5,5	Sedang
III	52	SD	9	6,9	Terampil

Prestasi Kerja Karyawan

Waktu kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu WKM, WKU dan WKT semuanya dalam satuan menit, sedangkan prestasi kerja dinyatakan dalam satuan unit/minggu.orang. Waktu dan prestasi kerja karyawan dalam membuat produk : Meja disajikan pada Tabel 3, Lemari disajikan pada Tabel 4, dan Pintu disajikan pada Tabel 5.

Secara nominal nilai prestasi kerja karyawan dalam memproduksi pintu lebih besar dibandingkan dengan lemari dan meja, kemudian prestasi kerja dalam memproduksi lemari lebih besar dari

meja. Pada produk meja dan lemari prestasi kerja karyawan dengan keterampilan sedang dan terampil lebih besar dari nilai rata-rata, sebaliknya karyawan dengan kualifikasi kurang terampil lebih kecil. Pada produk Pintu prestasi kerja karyawan dengan kualifikasi terampil lebih besar dari nilai rata-rata, sebaliknya karyawan dengan kualifikasi kurang terampil dan dengan kualifikasi tingkat keterampilan sedang lebih kecil.

Tabel 3. Waktu dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Produk Meja

Waktu dan Prestasi	Karyawan I			Karyawan II			Karyawan III		
	Ulangan ke :			Ulangan ke :			Ulangan ke :		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
WKM	724,5	605,7	593,2	525,7	484,5	457,2	463,7	464,5	463,7
WKU	70,7	70,5	73,5	72,3	75,2	68	70,5	65,1	63,7
WKT	795,2	676,2	666,7	598	559,7	535,2	534,2	529,6	527,4
Prestasi Kerja	3,02	3,55	3,60	4,01	4,29	4,48	4,49	4,53	4,55
Prestasi rata-rata	3,39			4,26			4,52		
Rataan Umum Prestasi	4,06								

Keterangan : WKM = Waktu Kerja Murni
WKU = Waktu Kerja Umum
WKT = Waktu Kerja Total

Tabel 4. Waktu dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Produk Lemari

Waktu dan Prestasi	Karyawan I			Karyawan II			Karyawan III		
	Ulangan ke :			Ulangan ke :			Ulangan ke :		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
WKM	728,4	629,1	573,4	528,2	465,4	465,7	452,2	438,8	404,1
WKU	80,5	70,3	69,3	71,3	73,7	68	73,5	67,8	69
WKT	808,9	699,4	642,7	599,5	539,1	533,7	525,7	506,6	473,1
Prestasi	2,97	3,43	3,73	4,00	4,45	4,50	4,57	4,74	5,07
Prestasi rata-rata	3,38			4,32			4,79		
Rataan Umum Prestasi	4,16								

Keterangan : WKM = Waktu Kerja Murni
WKU = Waktu Kerja Umum
WKT = Waktu Kerja Total

Tabel 5. Waktu dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Produk Pintu

Waktu dan Prestasi	Karyawan I			Karyawan II			Karyawan III		
	Ulangan ke :			Ulangan ke :			Ulangan ke :		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
WKM	822,4	783,9	702,6	585,6	570,9	514,6	512,3	506,5	312,7
WKU	67,6	59,5	69,7	76,5	77,3	77,3	65	70,7	70,5
WKT	890	853,4	772,3	562,1	648,2	591,9	577,3	577,2	383,2
Prestasi	2,70	2,81	3,11	4,27	3,70	4,05	4,16	4,16	6,26
Prestasi rata-rata	3,87			4,01			4,86		
Rataan Umum Prestasi	4,25								

Keterangan : WKM = Waktu Kerja Murni
 WKU = Waktu Kerja Umum
 WKT = Waktu Kerja Total

Perbedaan Prestasi Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Produk

Prestasi kerja dipengaruhi oleh tingkat keterampilan karyawan dan tingkat kesulitan dalam membuat suatu jenis produk. Karyawan dengan kualifikasi terampil lebih cepat dalam menyelesaikan suatu jenis produk dengan tingkat kesulitan yang sama dibandingkan dengan karyawan dengan kualifikasi keterampilan sedang dan kurang terampil, sehingga prestasi kerja karyawan terampil lebih besar dari prestasi kerja karyawan dengan tingkat keterampilan sedang dan kurang terampil.

Hasil analisis Uji-t menunjukkan bahwa pada kegiatan membuat produk meja (Tabel 6), prestasi kerja karyawan dengan tingkat keterampilan sedang > prestasi kerja karyawan kurang terampil pada α 5 %. Pada kegiatan membuat produk lemari, hasil Uji-t (Tabel 7) menunjukkan bahwa : a) prestasi kerja karyawan dengan tingkat keterampilan sedang > prestasi kerja karyawan kurang

terampil pada α 5 %, b) prestasi kerja karyawan terampil > prestasi kerja karyawan kurang terampil pada α 1 %.

Hasil analisis Uji-t pada kegiatan membuat produk pintu (Tabel 8) menunjukkan bahwa : a) prestasi kerja karyawan dengan tingkat keterampilan sedang > prestasi kerja karyawan kurang terampil pada α 1 %, b) prestasi kerja karyawan terampil > prestasi kerja karyawan kurang terampil pada α 5 %.

Tabel 6. Perbedaan Prestasi Kerja Pada Produk Meja.

	Karyawan I	Karyawan II	Karyawan III
Karyawan I	-	$\bar{\Delta x} = 0,87^*$ $t_{hit} = 3,784$	$\bar{\Delta x} = 1,13^{ns}$ $t_{hit} = 1,920$
Karyawan II	-	-	$\bar{\Delta x} = 0,26^{ns}$ $t_{hit} = 1,896$
Karyawan III	-	-	-

Keterangan :

1. Nilai $t_{(0,05;4)} = 2,776$ dan $t_{(0,01;4)} = 4,604$
2. ns= tidak signifikan pada α 5 %; * = signifikan pada α 5 %; dan ** = signifikan pada α 1 %
3. Klasifikasi karyawan : I (tidak terampil), II (keterampilan sedang), dan III (terampil).

Tabel 7. Perbedaan Prestasi Kerja Karyawan pada Produk Lemari

	Karyawan I	Karyawan II	Karyawan III
Karyawan I	-	$\bar{\Delta x} = 0,97^*$ $t_{hit} = 3,592$	$\bar{\Delta x} = 1,45^{**}$ $t_{hit} = 5,525$
Karyawan II	-	-	$\bar{\Delta x} = 0,48^{ns}$ $t_{hit} = 2,230$
Karyawan III	-	-	-

Tabel 8. Perbedaan Prestasi Kerja Karyawan pada Produk Pintu

	Karyawan I	Karyawan II	Karyawan III
Karyawan I	-	$\Delta x = 0,92^{**}$ $t_{hit} = 5,136$	$\Delta x = 1,95^*$ $t_{hit} = 2,780$
Karyawan II	-	-	$\Delta x = 0,87^{ns}$ $t_{hit} = 1,485$
Karyawan III	-	-	-

Prestasi kerja secara bersama-sama dipengaruhi oleh faktor : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan (Handoko dan Hani, 2001). Kepuasan Kerja karyawan (pada CV. Organik Agro System /OASIS) memberikan pengaruh 66,40% terhadap Prestasi Kerja karyawan dan 33,60% dipengaruhi oleh faktor lain (Yuniastuti, 2002).

Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS (pada Instalasi Farmasi RSUP Dr.Hasan Sadikin Bandung) 27 % dipengaruhi oleh prestasi kerja, 24,68 % dipengaruhi oleh kompensasi, dan 48,32 % dipengaruhi variabel lain (Surahman, 1998). Prestasi Kerja karyawan (pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang) meliputi : Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, dan Ketepatan Waktu Penyelesaian Hasil Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Promosi Jabatan (Cressida, 2009)

Upah yang di terima Karyawan.

Upah yang diterima karyawan dalam satuan Rp/minggu (Tabel 9) pada semua jenis produk meningkat mengikuti peningkatan keterampilan, makin terampil

karyawan maka upah yang diterima makin besar.

Upah paling besar yang diterima oleh karyawan dengan kualifikasi kurang terampil dan tingkat keterampilan sedang pada produk lemari, sedangkan untuk karyawan terampil pada produk pintu. Sebaliknya upah paling kecil yang diterima oleh semua karyawan adalah pada produk meja, sehingga dari sisi karyawan jenis produk yang kurang diminati adalah meja.

Tabel 9. Tingkat Upah yang di terima Karyawan (Rp/minggu)

No	Jenis Produk	Karyawan I	Karyawan II	Karyawan III
1	Meja	423.000	532.000	565.000
2	Lemari	501.000	639.000	678.000
3	Pintu	473.000	625.000	800.000

KESIMPULAN

1. Prestasi kerja rata-rata (unit/minggu) paling besar pada produk pintu (4,25), menyusul pada produk lemari (4,16) dan yang paling kecil pada produk meja (4,06). Prestasi kerja meningkat mengikuti peningkatan keterampilan karyawan, makin terampil karyawan prestasi kerja makin besar, demikian sebaliknya.
2. Pada Produk Meja prestasi karyawan II (keterampilan sedang) lebih besar dari Karyawan I (kurang terampil) pada $\alpha 5\%$. Pada Produk Lemari prestasi karyawan II (keterampilan sedang) lebih besar dari Karyawan I (kurang terampil) pada $\alpha 5\%$, prestasi karyawan III (terampil) lebih besar

- dari Karya I (kurang terampil) pada α 1 %. Pada Produk Pintu prestasi karyawan II (keterampilan sedang) lebih besar dari Karyawan I (kurang terampil) pada α 1 %, prestasi karyawan III (terampil) lebih besar dari Karyawan I (kurang terampil) pada α 5 %
3. Produk yang paling tidak menarik (sesuai upah yang diterima) untuk dikerjakan oleh karyawan adalah Meja.

- Kefarmasian Non-PNS. RSUP Dr. Hasan Sadikin, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandar Maju, Bandung.
- Wignjosubroto, S., 2000. Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu. Guna Widya, Surabaya, Jawa Timur.
- Yuniastuti, R. M., 2002. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cressida, F. D., 2009. Pengaruh Prestasi Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai . Bank Sumsel Babel Palembang, Sumatra Selatan.
- Departemen Tenaga Kerja, 2003. Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan. Departemen Tanaga Kerja, Jakarta.
- Handoko dan Hani, 2001. Manajemen Personalialia. BPFE Yogyakarta
- Hariato, D., 2004. Prestasi Kerja Karyawan Dalam Pembuatan Produk Meubel di Komplek Industri Meubel di Kotamadya Palangka Raya (Skripsi tidak dipublikasikan). Jurusan Kehutanan Faperta Universitas Palangka Raya, Kalimantan Tengah.
- Mangkunegara, P. A., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya Bandung, Jawa Barat.
- Nasir, M., 1985. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Surahman, E., 1998. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Teknis