

Pengaruh Penempatan Kerja, Reward dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Medan Sugar Industry

Putri Patrisia Simanjuntak¹, Taufiq Risal²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oct 02, 2026

Revised Oct 16, 2026

Accepted Oct 22, 2026

Keywords:

Compensation;
Employee Productivity;
Job Placement;
Rewards.

ABSTRAK

This study aims to determine the influence of job placement, rewards, and compensation on employee productivity at PT. Medan Sugar Industry. This research employs a quantitative approach. Data sources utilized include both primary and secondary data. The study population consists of 452 employees at PT. Medan Sugar Industry, with a sample size of 82 respondents. Data analysis techniques include descriptive statistical analysis, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Partial test results indicate that job placement has a positive and significant effect on employee productivity, with a calculated t-value of 6.074 exceeding the t-table value of 1.990. Similarly, the reward variable shows a positive and significant effect on employee productivity, with a calculated t-value of 2.840 exceeding the t-table value of 1.990. The compensation variable also demonstrates a positive and significant effect on employee productivity, with a calculated t-value of 4.571 exceeding the t-table value of 1.990. Simultaneous test results reveal that Job Placement (X1), Rewards (X2), and Compensation (X3) collectively have a positive and significant effect on employee productivity, with a calculated F-value of 42.145 exceeding the F-table value of 2.49.



Corresponding Author:

Putri Patrisia Simanjuntak

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Sumatera Utara 20241. Indonesia

Email: putrisimanjuntak856@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia sebagai penggerak roda perusahaannya adalah PT. Sugar Industry Medan. PT. Medan Sugar Industry (MSI) adalah bagian dari Samora Group, yang memiliki lebih dari 40 tahun pengalaman luas dalam industri gula di Indonesia. Didirikan pada bulan September 2013, MSI melahirkan sikap baru, metode baru, kepemimpinan baru, belum lagi mesin baru dan peralatan baru juga. Perusahaan menyediakan gula rafinasi berkualitas tinggi untuk industri makanan, minuman, dan farmasi di Sumatera Utara & sekitarnya, Jakarta dan Jawa Timur.

Perusahaan ini tidak akan bertahan jika tidak dibarengin dengan peningkatan produktivitas karyawannya. Secara ekonomis, produktivitas merupakan istilah yang sering digunakan dalam kegiatan produksi sebagai rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya yang dikeluarkan untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Menurut Ravinto (2022), produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seseorang tenaga kerja. Menurut George J. Washin (2022), produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur

tingkat sumberdaya baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai.

Adapun tingkat produktivitas karyawan pada PT. Medan Sugar Industry cenderung rendah hal ini terjadi akibat dari kurangnya dorongan yang diberikan kepada karyawan serta kurangnya pemberian apresiasi yang dilakukan pihak perusahaan terhadap para karyawannya.

Berdasarkan data target dan realisasi produksi PT Medan Sugar Industry selama periode 2024–2025, dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan jumlah produksi pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024. Pada tahun 2024, target produksi ditetapkan sebesar 154.800.000 kg dengan realisasi sebesar 150.330.000 kg atau mencapai 97,11% dari target. Sementara itu, pada tahun 2025 target produksi mengalami penurunan menjadi 148.800.000 kg dan realisasi produksi sebesar 142.980.000 kg atau mencapai 96,09% dari target. Dengan demikian, realisasi produksi tahun 2025 mengalami penurunan sebesar 4,89% dibandingkan tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam merealisasikan produksi mengalami sedikit penurunan, baik dari sisi jumlah produksi maupun persentase pencapaian target. Meskipun demikian, tingkat pencapaian target pada kedua tahun masih berada di atas 96%, sehingga secara umum realisasi produksi masih mendekati target yang telah ditetapkan perusahaan.

Perlu diketahui bahwa tidak tercapainya target juga dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja yang relevan (Sedarmayanti, 2022). Perbedaan posisi dengan kemampuan karyawan akan berdampak pada waktu yang dipergunakan secara efisien.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya adalah penempatan kerja (Kasmir, 2021). Penempatan kerja merupakan proses menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta karakteristik individu sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara optimal. Penempatan kerja yang tepat akan memudahkan karyawan dalam memahami tanggung jawab pekerjaannya, meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat kesalahan, serta mendorong tercapainya produktivitas yang lebih tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan adalah reward. Jika ditinjau dari konsep manajemen, reward menjadi sebuah alat yang fungsinya yaitu untuk menaikkan tingkat produl karyawan. Teknik ini dapat mengintegrasikan tindakan dan perilaku seorang individu dengan perasaan sukacita dan antusiasme yang akhirnya mereka menjadi tergerak untuk menjalankan suatu hal positif secara repetitif. Reward atau penghargaan mempunyai sejumlah ragam di mana perusahaan menyediakannya bagi karyawannya atas dedikasi yang sudah mereka sumbangkan. Reward tersebut pun bisa memunculkan rasa puas bagi karyawan dalam pemenuhan kebutuhannya lewat opsi mereka mengenai perilaku yang berkenaan dengan pekerjaan (Fajri & Rohman, 2021). Hal tersebut tentunya menjadi ide yang bagus jika diimplementasikan di suatu perusahaan dikarenakan dapat menaikkan tingkat produktivitas sebagai hasil dari pengoptimalan kerja karyawan. Bentuk reward ini juga dapat membuat karyawan merasa senang dan loyal terhadap perusahaan.

Kemudian juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yakni kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam kepegawaian. Besar kecilnya kompensasi yang diterima sangat berkaitan dengan tingkat produktivitas seorang karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan dan jabatan karyawan. Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah di berikan mereka (karyawan) kepada perusahaan.

2. METODE

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik guna menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2021).

2. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Medan Sugar Industry. Untuk jumlah populasinya adalah sebanyak 451 pekerja.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2022:71) "sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi." Berdasarkan perhitungan jumlah sampel yang di dapat 82 responden. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04369004
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.036
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil data ujnormalitas tersebut terdistribusi secara normal, karena pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga model terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolineritas

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	-1.685	1.035			
Penempatan Kerja	.487	.080	.485	.769	1.301
Reward	.131	.046	.225	.778	1.285
Kompensasi	.168	.037	.335	.912	1.097

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai varince inflation factor (VIF) variabel bebas di bawah 10,00 dan nilai tolerance diatas 0,10 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolineritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	.958	.616		1.557	.123
Penempatan Kerja	.025	.048	.067	.523	.602
Reward	.028	.028	.127	1.001	.320
Kompensasi	-.004	.022	-.020	-.169	.866

a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel Penempatan Kerja (X1) yaitu 0,602 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel Reward (X2) yaitu dengan nilai 0,320 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, dan pada pengujian yang kedua variabel Kompensasi (X3) yaitu dengan nilai 0,866 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05. Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	-1.685	1.035			
Penempatan Kerja	.487	.080	.485	.769	1.301
Reward	.131	.046	.225	.778	1.285
Kompensasi	.168	.037	.335	.912	1.097

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5 diatas dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,685 + -0,487X_1 + 0,131X_2 + 0,168X_3 + e$$

Keterangan:

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai a atau konstanta sebesar -1,685 yang artinya variabel Penempatan Kerja, Reward dan Kompensasi dalam keadaan konstan adalah -1,685. Nilai persamaan regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) memiliki arah yang berlawanan. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_1 = -0,487$ menunjukkan apabila Penempatan Kerja mengalami kenaikan dalam satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya Produktivitas Karyawan sebesar 0,487. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_2 = -0,131$ menunjukkan apabila Reward mengalami kenaikan dalam satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya Produktivitas Karyawan sebesar 0,131. Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi $b_3 = -0,168$ menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan dalam satuan maka akan mengakibatkan meningkatnya Produktivitas Karyawan sebesar 0,168.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics Tolerance	Statistics VIF
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	-1.685	1.035			
Penempatan Kerja	.487	.080	.485	.769	1.301
Reward	.131	.046	.225	.778	1.285
Kompensasi	.168	.037	.335	.912	1.097

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $82-4=78$. Nilai ttabel untuk n = 78 adalah 1,990. Dapat dilihat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan yang dimana diperoleh nilai thitung 6,074 > ttabel 1,990 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $82-4=78$. Nilai ttabel untuk n = 78 adalah 1,990. Dapat dilihat pengaruh Reward terhadap Produktivitas Karyawan yang dimana diperoleh nilai thitung 2,840 > ttabel 1,990 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial Reward mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $82-4=78$. Nilai ttabel untuk n = 78 adalah 1,990. Dapat dilihat pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan yang dimana diperoleh nilai thitung 4,571 > ttabel 1,990 maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.385	3	182.795	42.145	.000 ^b
	Residual	338.310	78	4.337		
	Total	886.695	81			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Reward, Penempatan Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai fhitung 42, 145 sedangkan nilai ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan n = 50 diperoleh nilai ftabel 2,49 dari hasil ini diketahui fhitung > ftabel yaitu $42,145 > 2,49$. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X1), Reward (X2) dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Medan Sugar Industry.

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.604	2.083

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Reward, Penempatan Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat di lihat bahwa R Square sebesar 0,618 berarti 61,8% faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh Penempatan Kerja (X1), Reward (X2) dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 38,2 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Penempatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan kompetensinya dapat membantu karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Reward berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pemberian reward yang sesuai dengan prestasi dan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Secara simultan, penempatan kerja, reward, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh kesesuaian posisi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh penghargaan dan imbalan yang diterima karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Astuti, W. S., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Qiara Media.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dharmayasa, P. B. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, Agus Fedarwin, and Yuli Arnida Pohan. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yumeida Utama Industry." *Jurnal Dunia Pendidikan* 4.3 (2024): 1125-1137.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Irawati, P., Suwendra, I. W., & Yuliantini, N. N. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Merta Abadi*.
- Ikbai, M. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara*.
- Kadarisman, M. (2018). *Manajemen Kompensasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kusnendi. (2021). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Purwaningsih, dkk. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*.
- Ravianto, J. (2022). *Produktivitas dan Pengukuran Kerja*. PT Bumi Aksara.
- Rosyid, F. (2022). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Meubel UD. M&M Furniture Jepara*.
- Salju, dkk. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen.

- Saputra, D. (2022). *Manajemen Reward dan Motivasi Kerja*. CV. Pena Persada.
- Sastrohadiwiryono, S. (2022). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Setiawan. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Setiawan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siagian, Hermina Puspa Indah, and Yuli Arnida Pohan. "Pengaruh latar belakang pendidikan, penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. Multi mas chemindo." *Jurnal Widya* 5.1 (2024): 15-29.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). STIE YKPN.
- Simanjuntak, S., dkk. (2023). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indotirta Suaka Pulau Bulan, Batam*.
- Sinungan, M. (2021). *Pengertian Produktivitas*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surasi, D. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tirtarahardja, U. (2022). *Pengantar Pendidikan*. PT Rineka Cipta.
- Triningsi, F. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan*.
- Triningsi, F. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan*.
- Washin, G. J. (2022). *Human Resource Management and Productivity*. McGraw-Hill Education.