

ANALISIS PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANJUNGKARANG PUSAT

Andy Mulyadinata

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai Bandar Lampung

ABSTRACT

Performance appraisal (performance appraisal) is the process in which organizations evaluating or assessing the performance of the employee. This activity can repair human resource decisions and provide feedback to employees about their work. Besides the factor of leadership skills, motivational factor also affect employees work productivity.

The results of the calculation of the correlation of each variable showed that leadership style and motivation were positively correlated with Work Productivity For the calculation of the regression equation derived an equation $Y = 2.129 + 0.218 X_1 + 0.683 X_2$. T test results showed that the coefficient of X_1 (Leadership Style has no effect on labor productivity, while X_2 (Motivation) significantly affect work productivity. Results of F test showed that the Leadership Style and Motivation give significant effect on Work Productivity.

Keywords : Leadership Style, Motivation And Productivity

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut : perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal (Handoko, 1997).

Disamping faktor kemampuan kepemimpinan, faktor motivasi juga mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, namun masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai kantor bersedia menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan, terlebih lagi dalam rangka otonomi daerah pada kantor pemerintahan.

Kecamatan Tanjungkarang Pusat merupakan salah satu kecamatan yang ada di Bandar Lampung dengan kedudukannya sangat strategis dan menaungi jumlah penduduk terbanyak diantara beberapa kecamatan lainnya. Unsur pendukung kegiatan pemerintahan merupakan para pegawai negeri sipil yang ditempatkan di kecamatan tersebut.

Untuk melaksanakan kewenangan sebagaimana disebutkan di atas, maka diperlukan seorang pemimpin dalam hal ini Camat dimana gaya kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang mampu menggerakkan motivasi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain adalah mewujudkan peran pemerintah kecamatan di dalam penanganan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) dan Bea Surat Izin Tempat Usaha (SITU) serta Izin Mendirikan

Bangunan (IMB). Namun demikian, bisa saja terjadi hal yang sebaliknya bila prestasi kerja menurun. Hal ini terjadi karena peran kepemimpinan dalam memotivasi kerja pada pegawai yang terlibat didalamnya menurun. Kecenderungan seperti ini pun tentunya bukan mustahil sewaktu-waktu akan terjadi, khususnya pada Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.

Berdasarkan fakta yang terjadi di Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat masih ada pegawai yang kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan seperti : sering terlambat masuk kerja, pulang lebih awal dan melalaikan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Pusat.

Kepemimpinan yang baik dan benar merupakan faktor pendukung yang bisa menimbulkan produktifitas dan juga memotivasi bagi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, maka penulis mengajukan perumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Hill dan Carroll (1997) berpendapat bahwa, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan unit atau satuan kerja atau fungsi-fungsi yang dijabarkan dari tugas atau kegiatan pokok suatu organisasi, dalam usaha mencapai tujuannya. Setiap unit mempunyai posisi masing-masing, sehingga ada unit yang berbeda jenjang atau tingkatannya dan ada pula yang sama jenjang atau tingkatannya antara yang satu dengan yang lain.

Bila dilihat dari fungsi dan tipe, kepemimpinan dipengaruhi oleh gaya dan tipe kepemimpinan yang tidak sama, bahkan juga bervariasi sehingga hal ini dapat dianalisis pula fungsi-fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana mampu memenuhi fungsinya, meskipun kenyataannya tidak semua tipe kepemimpinan memberikan peluang yang sama untuk mewujudkannya. Dalam hubungan itu, sulit untuk dibantah bahwa setiap proses kepemimpinan juga akan menghasilkan situasi sosial yang berlangsung di dalam kelompok atau organisasi masing-masing. Untuk itu setiap pemimpin harus mampu menganalisis situasi sosial kelompok atau organisasinya yang dapat dimanfaatkan dalam mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dan bantuan orang-orang yang dipimpinnya.

Sedangkan Gaya kepemimpinan adalah Norma perilaku atau cara yang dipergunakan oleh seseorang dalam memimpin.

Gaya kepemimpinan menurut Keating, (1988, hal:11) membawa implikasi sebagai berikut :

1. Berorientasi pada tugas (*task oriented*)
2. Berorientasi pada manusia (*human relationship*)

Kemudian dikembangkan menjadi 4 gaya kepemimpinan yaitu :

1. kekompakan tinggi dan kerja rendah : gaya kepemimpinan ini berusaha menjaga hubungan baik, keakraban dan kekompakan, tetapi kurang memperhatikan unsur tercapainya tujuan kelompok dan penyelesaian tugas bersama.
2. Kerja tinggi kekompakan rendah : menekankan segi penyelesaian tugas dan tercapainya tujuan kelompok.
3. kerja tinggi dan kekompakan tinggi : menjaga kerja dan kekompakan kepemimpinan tinggi cocok dipergunakan untuk membentuk kelompok.
4. kerja rendah dan kekompakan kelompok cocok untuk kelompok yang sudah jelas akan tujuan dan sasarannya.

2.2 Motivasi

Motivasi sangat erat hubungannya antara kepemimpinan dengan gayanya terhadap motivasi yang diberikan oleh pemimpin, maka ukuran motivasi sebagai tolok ukur produktifitas kerja sangat mempengaruhi jalannya pelaksanaan beban kerja. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktifitas kerja atau kinerja menurut Gibson, adalah faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja.

Dengan demikian mempelajari berbagai teori, dimana motivasi itu sendiri adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa faktor internal maupun faktor eksternal. Maka beberapa definisi motivasi antara lain :

1. *Motivasi kekuasaan* yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dalam situasi lingkungan (klien).
2. *Motivasi afiliasi* yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial guna memperluas pergaulan.
3. *Motivasi kompetensi* yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja.
4. *Motivasi reward* yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. *Motivasi punishment* yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

Motivasi juga sebagaimana menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki Maslow, menyatakan bahwa motivasi merupakan tersusunnya kebutuhan manusia dalam suatu hierarki atau tingkatan kebutuhan dari yang paling rendah hingga yang paling tinggi, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan dan keselamatan, sosial dan harga diri serta aktualisasi (Jarkasi, 1997 : 97).

Pendapat lainnya yang berkaitan dengan motivasi juga sebagaimana diutarakan oleh Bernard Berelson dan Gerry A Steiner, motivasi adalah suatu keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi dorongan untuk suatu kegiatan dan mengarahkannya pada perilaku (Siswanto, 1997 : 234).

Dari beberapa pengertian tentang motivasi sebagaimana disebutkan diatas, maka dapat terlihat bahwa motivasi memiliki tiga hal penting antara lain :

1. Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap usaha pencapaian tujuan dari berbagai sasaran organisasi atau kelembagaan dan dalam hal ini adalah koperasi.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu atau motivasi merupakan kesediaan dari suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.
3. Motivasi merupakan akibat karena adanya hubungan dan motivasi juga merupakan pendorong yang dapat menggerakkan keseluruhan potensi terutama tenaga kerja atau manusia.

2.3 Produktivitas

Produktivitas menurut L.Greenberg adalah sebagai pembandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Muchdarsyah;2003:8).

Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan antara hasil atau pengeluaran yang dicapai atau masukan yang digunakan untuk menghasilkan pengeluaran tersebut. Disamping itu peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan yang diharapkan dapat memperbesar jumlah bagian yang akan ditabung untuk usaha yang produktif. Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual, produktivitas manusia sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan suatu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Oleh karena itu agar produktivitas dapat ditingkatkan, berbagai faktor harus dipenuhinya. Menurut John Soeprihanto dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja antara lain pendidikan dan latihan ketrampilan, gizi atau nutrisi dan kesempatan manajemen dan kebijaksanaan pemerintah” (Jhon Soeprihanto;2004:7).

Prinsip manajemen merupakan salah satu cara peningkatan produktivitas yaitu dengan peningkaan efisien dengan mengurangi kebocoran sumber-sumber yang digunakan secara maksimal, termasuk barang modal, bahan-bahan mentah dan setengah jadi dan tenaga kerja itu sendiri.

Penggunaan sumber-sumber termasuk dikendalikan secara berdaya guna dan tepat guna. Efisiensi dan pencapaian melalui penerapan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan yaitu :

- a) Melalui suatu perencanaan tenaga yang menyangkut jumlah yang dibutuhkan sekarang dan beberapa tahun yang akan datang, jenis ketrampilan yang dibutuhkan, cara-cara penerimaan karyawan baru dan rencana penempatan mereka.
- b) Dengan menetapkan seseorang pada pekerjaan yang paling sesuai dengan keahlian dan ketrampilannya.
- c) Menyusun prosedur perusahaan dan prosedur kerja memperlancar pekerjaan bagi setiap orang mampu bersama-sama.
- d) Meningkatkan hubungan manusia antara pimpinan dan bawahan dan antara sesama karyawan yang mendorong setiap orang meningkatkan produktivitas.
- e) Menyediakan sistem insentif baik melalui sistem pengubahan maupun dengan menyediakan imbalan atau penghargaan khusus atas karyanya.

2.4 Hipotesis

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawaipada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan jenis penelitian eksploratif, jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu.

3.2. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (Independent variable)

Variabel bebas merupakan suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variable bebas yang dipergunakan terdiri dari Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan Variabel X_2 (Motivasi).

b. Variabel Terikat (Dependent variable)

Variabel terikat merupakan suatu variable yang dipengaruhi oleh variable lainnya dan dalam penelitian ini variable terikat (Y) adalah "Produktifitas kerja".

3.3. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja pada Kantor Kecamatan Tanjungkarang Pusat, maka analisis yang digunakan menggunakan rumus statistis Regresi Linear Berganda, yaitu :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + et$$

Dimana :

Y = Produktifitas Kerja (Variable terikat)

X_1 = Gaya Kepemimpinan (Variabel bebas)

X_2 = Motivasi (Variabel bebas)

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

Selanjutnya pengukuran koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan alat analisis Regresi Pearson Product Moment yang tujuannya untuk mengetahui derajat hubungan (keeratan) variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumusnya adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum(X_iY_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

dimana r_{xy} = koefisien Regresi *Pruduct Moment* antara Variabel X_1 dan X_2 dan Y

3. 4. Uji Hipotesis.

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel X_1 , variabel X_2 terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri (parsial) dilakukan pengujian dengan **uji-t** atau Probabilitas volue (**p-value**) sebagaimana rumusan uji t di atas, sedangkan pengujian signifikansi secara bersama sama (simultan) digunakan **uji-F** atau (**p-value**) dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau dengan menggunakan tingkat signifikan (**α**) = 5% dengan perumusan sebagai berikut :

$$F_{\text{Hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana :

R = Nilai Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Bebas (Independen)

n = Jumlah sampel

F_{Hitung} = Nilai F yang dihitung

Pernyataan Hipotesisnya :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh pada produktifitas kerja.

H2 : Motivasi berpengaruh pada produktifitas kerja.

H3 : Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh pada produktifitas kerja.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

1) Korelasi

Secara umum korelasi variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Produktifitas Kerja dapat terlihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 1. Correlations

		PRODUKTIF	GAYAKEP	MOTIVASI
Pearson Correlation	PRODUKTIF	1.000	.799	.876
	GAYAKEP	.799	1.000	.834
	MOTIVASI	.876	.834	1.000
Sig. (1-tailed)	PRODUKTIF	.	.000	.000
	GAYAKEP	.000	.	.000
	MOTIVASI	.000	.000	.
N	PRODUKTIF	30	30	30
	GAYAKEP	30	30	30
	MOTIVASI	30	30	30

Sumber : *Out put SPSS (diolah)*

Besarnya korelasi antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi) terhadap Produktifitas Kerja (Y) yang dihitung dengan berdasarkan koefisien korelasi adalah 0,799 dan 0,876 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat (sangat tinggi) setelah dikonfirmasi dengan indeks korelasi r antara motivasi dengan produktifitas kerja.

4.1.2. Persamaan Regresi

Persamaan regresi antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi) terhadap Produktifitas Kerja (Y) sebagaimana tabel 2 adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Loer Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.129	2.010		1.060	.299	-1.994	6.252					
Gaya.Kep	.218	.159	.223	1.371	.182	-.108	.545	.799	.255	.123	.304	3.288
Motivasi	.683	.161	.691	4.249	.000	.353	1.013	.876	.633	.381	.304	3.288

a. Dependent Variable: Produktifitas

$$Y = 2.129 + 0,218 X_1 + 0,683 X_2$$

Berdasarkan kecilnya Uji t , variable Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t hitung (1,37) < t tabel (1,607) sehingga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,182, lebih besar dari 5 %. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a ditolak, artinya koefisien regresi tidak signifikan atau gaya kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja.

Motivasi (X_2), sedangkan Pengujian nilai t hitung lebih besar dari t table yakni 4,245 > 1,697, maka H_o ditolak, artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja.

Kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat (Koefisien determinasi)

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.885 ^a	.783	.767	.39942	.783	48.763	2	27	.000	2.219

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya.Kep

b. Dependent Variable: Produktifitas

Nilai R square adalah 0,783 (merupakan pengkuadratan nilai 0,885). Nilai R square ini dapat juga diartikan sebagai nilai determinasi yang besarnya 78,3 %. Pengertiannya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap produktifitas kerja (Y) besarnya 78,3 %, sedangkan sisa 21,7 % dipengaruhi oleh variable lain yang berada diluar penelitian.

Table 3 adalah Uji F Test, didapat F Hitung adalah 48,763 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,005, Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja terbukti.

Tabel 4. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.559	2	7.780	48.763	.000 ^a
	Residual	4.308	27	.160		
	Total	19.867	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya.Kep

b. Dependent Variable: Produktifitas

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Perhitungan korelasi masing-masing variabel dengan program SPSS menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi berkorelasi positif dengan Produktifitas Kerja
2. Untuk persamaan regresi diperoleh perhitungan pada suatu persamaan $Y = 2.129 + 0,218 x_1 + 0,683 x_2$. Dengan rumusan hipotesis terhadap ketiganya bahwa Hasil uji t menunjukkan bahwa koefisien X_1 (Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja sedangkan X_2 (Motivasi) berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil Uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

5.2. Saran

1. Hendaknya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan terhadap staf atau bawahan diterapkan pola saling kepercayaan. Hendaknya perlu implementasi dalam kontek interaksi antara karyawan dan pimpinan terhadap penilaian masyarakat yang mencakup Ketepatan waktu, yakni kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan masyarakat;
2. Pemimpin hendaknya memberi ilham, motivasi, dorongan dan bimbingan kepada yang dipimpin serta sekaligus dapat menjadi figur yang menarik karena gaya kepemimpinan akan berpengaruh kuat untuk merubah atau tetap mempertahankan budaya yang ada di dalam suatu organisasi dan akan berpengaruh terhadap aktifitas yang menyangkut motivasi maupun disiplin serta produktifitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dumasari S. Diyah. 2000. *Penilaian Prestasi Kerja Teori & Praktek*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Edwin B. Flippo. 1996. *Manajemen Personalia Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Prilaku Organisasi Jilid II*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi Jilid I*. Alih bahasa oleh Drs. Hadyana Pujuutmaka dan Drs. Benyamin Molan. Penerbit Prenhallindo. Jakarta.
- Santosa, Gunawan. 2003, *Model Manajemen K3 pada Kegiatan pengusaha Hutan Produksi*. Google.com.
- S. Schuler & E. Jakson. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta.
- Stoner, Freeman, Gilbert Jr. 1996. *Manajemen*. Penerbit PT Prehallindo. Jakarta.
- Sudjana. 1998. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Terry, George R. 2001. *Human Resources*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Umar, Husein, 1997. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusiadalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.