

ANALISIS TEAM WORK DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT PERTAMINA PRABUMULIH

M. Nasir

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

Email: tetrasandy@yahoo.com

ABSTRACT

Rumah Sakit Pertamina Prabumulih(RSPP) is a medical institution that onstage Kota Prabumulih Sumatera Selatan has a duty to remain able to improve services more affordable for the quality and health status in order to manifest the highest

Work experience is instrumental in improving a work effectiveness. Because people who have experience high employee will try to work can succeed as well as possible. Likewise, teamwork (team work) is also needed so that it can be established communication and good relationships between employees in order to achieve company goals.

The results showed Partially or simultaneous variable experience impact the team work and on work productivity employees Rumah Sakit Pertamina Prabumulih(RSPP).

Keywords: Team Work, Work Experience Work Productivity

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan keadaan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat mendorong karyawan untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Bagi perusahaan bukan perkara yang mudah dalam mengelola karyawan yang berjumlah lebih dari seratus, jika dilihat dari karakteristik individu, perspektif budaya yang berbeda satu sama lain. Oleh karena itu dibutuhkan figur pimpinan yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan pendidikan yang memenuhi syarat agar mampu memimpin dan beradaptasi dengan bawahan

sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Rumah Sakit Pertamina Prabumulih (RSPP) adalah institusi kesehatan yang terletak di Kota Prabumulih Sumatera Selatan memiliki tugas untuk tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau bagi masyarakat supaya terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih (RSPP) adalah asset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif akan mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang optimum tentunya banyak unsur-unsur atau masalah yang sering dihadapi diantaranya adalah unsur *team work* (kerja tim) dan pengalaman kerja para karyawan. Pengalaman kerja yang baik dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha agar

pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Demikian juga kerja sama tim (*team work*) juga sangat dibutuhkan sehingga dapat terjalin komunikasi dan hubungan baik antar karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Jumlah pegawai yang ada di Rumah Sakit Pertamina Prabumulih merupakan salah satu potensi yang besar bagi RSPP. Peningkatan produktivitas pegawai yang berkelanjutan menuntut adanya SDM yang berkinerja tinggi. Pegawai yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih bedaya guna dan berhasil. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh, waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh didikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah *team work* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengukur besarnya pengaruh *team work* terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.
2. Untuk mengukur besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.
3. Untuk mengukur besarnya pengaruh *team work* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian *Team work* (kerja tim)

Kerja sama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi

kerja. Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota.

Point-point *team work* yang baik meliputi (1) Teamwork adalah kerjasama dalam tim yang biasanya dibentuk dari beragam divisi dan kepentingan. (2) Sama-sama bekerja bukanlah teamwork, itu adalah kerja individual. (3) Filosofi teamwork: 'saya mengerjakan apa yang Anda tidak bisa dan Anda mengerjakan apa yang saya tidak bisa. (3) Ketika berada dalam teamwork, segala ego pribadi, sektoral, departemen harus ditinggalkan. (4) Dalam teamwork yang dikejar untuk dicapai adalah target bersama, bukan individual. (5) Keragaman individu dalam teamwork memang sebuah nilai plus namun bisa menjadi minus jika tidak ada saling pengertian. (6) Saling pengertian terhadap karakter masing-masing anggota team akan menjadi modal sukses bersama. (6) Jika setiap orang bekerjasama via bidang masing-masing, target korporasi pasti akan segera terealisasi. (7) Individu yang egois mengejar target pribadi akan menghambat keberhasilan team. Bayangkan jika si A mengejar target A & si B mengejar target B, lalu target bersama bermuara kemana? (8) Keahlian masing-masing sungguh menjadi anugerah dalam teamwork yang akan mempercepat proses pencapaian target. (9) Kendalikan ego dan emosi saat bersama agar gesekan tidak berujung pada pemboikotan kerjasama. (10) Dengan pemahaman yang tinggi soal karakter individu dalam team, realisasi target tidak perlu waktu yang lama.

Indikator *Team work* Dimensi *team work* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Davis dalam (Simamora; 117) bahwa pengukuran team work dapat dilihat dari (1) Tanggung jawab (2) Saling berkontribusi (3) Pengarahan kemampuan secara maksimal

2.2 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai senioritas yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman

kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi (Hasibuan, 2003: 108). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan (Robbins 2008; 326) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang

dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut balai pengembangan produktivitas daerah yang dikutip oleh (Sudarmanto (2009; 85) bahwa ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim
2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industri
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*)
4. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

2.4. Hipotesis

- H1 : *Team work* berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih
- H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat)

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Sampel yang diambil dari populasi sebanyak 100 pegawai yang betul-betul representatif (mewakili). Penentuan jumlah sampel yang diambil mengacu pada teknik *slovin* dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel (responden dalam penelitian).

N = Jumlah populasi.

e = Kelonggaran sampel (10 %).

1 = Konstanta.

3.3 Variabel Penelitian

- Variabel Bebas / Independent adalah *team work* dan pengalaman kerja
- Variabel Terikat / Dependent adalah produktivitas kerja

3.4 Metode Analisis Data

2.1 Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda

adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independen* yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel *dependen* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel *dependen* (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel *independen* (*team work*)

X2 = Variabel *independen* (pengalaman kerja)

Sumber : (Sugiyono 2008;142)

2.2 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi berganda dapat dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik itu multikolineritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

2.3 Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas/independen. Uji multikolineritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *value inflating factor* (VIF). Namun, nilai yang umum dipakai adalah *tolerance value* 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10.

2.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi akan terjadi apabila terdapat korelasi antara residu (ei) dengan variabel tergantung (Y). Untuk mendeteksi terjadi/tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari nilai koefisien *Durbin-Watson Test* (DWT).

2.5 Uji Normalitas

Uji normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

2.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Kutipan dalam Skripsi Hartati, 2010), bahwa uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak heterosdastisitas. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan uji *scatterplot*.

2.7 Pengujian Hipotesis Regresi Berganda

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independent* menjelaskan variabel *dependent*.

b. Pengujian koefisien regresi parsial (Uji-T)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh *team work* dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih.

IV. ANALISIS DATA

4.1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada

persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *normal probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 16 terlihat pada tabel 1:

2) Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung < a dan VIF hitung > VIF. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung > a dan VIF hitung lebih < VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 tersaji pada Tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations		Collinearity Statistics		
	Zero-order	partial	part	Tolerance	VIF
1. <i>Team work</i>	584	347	287	578	1.730
2. <i>Pengalaman</i>	563	298	242	578	1.730

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.2 Analisis Regresi Berganda

1) Uji Parsial

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 16, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Berganda

MODEL	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.(Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
Team Work	180	.069	.378	2.619	.012
Pengalaman	.094	.043	.318	2.207	.032

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel *team work* dan pengalaman kerja dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *team work* dan pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diterima.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Uji Simultan ANOVAb

MODEL	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.201	2	64.600	16.644	.000a
Residual	194.045	50	3.881		
Total	323.425	52			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 16.646 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh *team work* dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja

pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih dapat diterima.

3) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi *team work* dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel Determinasi Simultan.

Tabel 4
Determinasi Simultan Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
Sig. F Change 1	.632a	.400	.376	1.970	.000

a. Predictors: (Constant), Team work, pengalaman

b. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,376. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa kontribusi *team work* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih secara simultan adalah 37,6%.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tidak ada korelasi antar variabel bebas. dalam model regresi. Secara parsial variabel team work dan pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Pertamina Prabumulih. Secara simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh team work dan pengalaman kerja kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai diterima.

5.2 Saran

Setiap tim agar meningkatkan hubungan yang erat dan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran untuk pencapaian prestasi dan produktivitas kerja. Tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi berbasis kerja tim yang memiliki struktur kerja ramping. Oleh sebab itu, organisasi akan bisa merespons dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2006.
- As'ad, Mohammad. *Psikologo Industri*. Yogyakarta, Liberty. 2001.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, B-P UNDIP, 2009.
- Gomes, F. Cardoso.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset. 2003
- Griffin, R.W. *Manajemen*. Jakarta, Erlangga. 2003.
- Handoko, T.H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE Press, 2001.
- Hasibuan, M. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta, Bumi Aksara, 2003.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada., 2005.
- Mangkunegara, Anwar P. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Refika Aditama, 2006.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta, Salemba Empat, 2006.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia, 1992.
- , *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia Indonesia, 2000.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE, 1999.
- Rivai, veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbins, Stephen, P. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Mandar Maju. 2009.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- , *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga, Jakarta, Rineka Cipta, 2004.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Sofyandi dan Garniwa. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta, Graha Ilmu. 2007.
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Pustaka Pelajar. 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta, 2008.
- Wursanto, Ig. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta, Andi Offset. 2005.