

**PENGARUH, TUNJANGAN KESEJAHTERAAN,
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA RUMAH SAKIT JASA KARTINI**

Samsu Hendriatna¹

Fakultas Ekonomi Universitas Perjuangan Tasikmalaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan 1) wawancara dan kuesioner untuk mendapatkan data primer, dan 2) studi dokumentasi untuk mendapatkan data sekunder. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah Regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. Tunjangan kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : tunjangan kesejahteraan, produktivitas kerja

ABSTRACT

The objectives of this research are to determine and analyze the influence of welfare benefits, education and training on work productivity at Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. The used method in this research is survey methods and technique of data collection is done by 1) interview and questionnaires to obtain primary data, and 2) Study the documentation to obtain secondary data. Data analyses in this research use the multiple linier regression analyses by using SPSS software. The results of this research show that there is a significant influence of welfare benefits, education and training, simultaneously, to work productivity at Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. There is a significant influence of welfare benefits, partially, to work productivity at Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. There is a significant influence of education, partially, to work productivity at Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. There is a significant influence of training, partially, to work productivity at Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

Keywords: welfare benefits, education, training, work productivity.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan penyerap tenaga kerja yang menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa, mereka dituntut untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi pula volume dan kualitas produksi, dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berbagai upaya yang harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Pemberian tunjangan kesejahteraan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya, maka pihak perusahaan perlu memperhatikan konsekuensi logis terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja para karyawan.

Pemberian tunjangan kesejahteraan akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan.

Menurut : Mangkunegara (2005 : 89) : “Insentif uang pemotivator yang lazim, bila digunakan secara efisien akan membantu perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dengan menaikkan kinerja / produktivitas”.

Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai upah yang banyak yang diharapkan oleh karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat peneliti terdahulu Yuwana Adi Yana (2008) yang menyatakan bahwa upah dan tunjangan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan,

Hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik apabila gaji yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, sehingga karyawan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, karyawan akan merasa dihargai oleh pihak perusahaan karena selain gaji yang diberikan perusahaan karyawan juga mendapatkan tunjangan kesejahteraan, dimana tunjangan kesejahteraan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Sedangkan “tujuan dari Tunjangan Kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang” (Flipppo, 1990)

Perusahaan yang mempunyai personalia yang lebih baik, lebih berkualitas, dan lebih berdedikasi adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan. Dengan demikian usaha meningkatkan karyawan yang berkualitas baik mental maupun kemampuan harus lebih diperhatikan, apalagi dengan perkembangan perusahaan yang semakin pesat.

Untuk pencapaian semua itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong semangat kerja mereka, oleh sebab itu sangatlah penting bagi Rumah Sakit Jasa Kartini untuk memperhatikan tenaga kerja terutama masalah pemberian tunjangan kesejahteraan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan Rumah Sakit Jasa Kartini khususnya karyawan bagian non medis yang sedang dijadikan obyek penelitian.

Tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan perbulan disamping gaji pokok sesuai dengan tingkat usia kerja dan pendidikan, ada tunjangan harian yang diberikan kepada karyawan dengan nominal yang sama dihitung lamanya jumlah hari kerja perbulan, dengan adanya tunjangan harian yang diberikan oleh perusahaan dengan jumlah nominal yang sama, bagi karyawan yang tempat tinggalnya dekat dengan perusahaan tidak terjadi masalah karena dianggap tunjangan harian yang telah diberikan sudah cukup memadai, tetapi bagi karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan terjadi permasalahan karena tunjangan harian yang telah diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan. Bagi karyawan non medis pendapatan yang diterima perbulan hanya dari gaji pokok dan tunjangan harian saja lain halnya dengan karyawan medis, disamping gaji pokok dan tunjangan harian yang diberikan oleh perusahaan, mereka mendapatkan penghasilan tambahan yang lain yaitu dari perawatan pasien, persalinan dan apotek yang diberikan tiap bulan, sehingga terjadi kecemburuan bagi karyawan non medis karena penghasilannya dibawah karyawan medis.

Menyadari pentingnya pemberian motivasi yang dalam hal ini berkaitan dengan pemberian tunjangan kesejahteraan serta pengembangan karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan, Terhadap Produktivitas Kerja Pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas yaitu mengenai pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan non medis di rumah sakit Jasa kartini maka masalah akan dibatasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Tunjangan kesejahteraan yang diberikan pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.
2. Bagaimana Tingkat produktivitas yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.
3. Bagaimana pengaruh Tunjangan kesejahteraan, terhadap Produktivitas kerja pada Rumah Sakit Jasa kartini Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Tunjangan kesejahteraan yang diberikan pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya

2. Untuk mengetahui dan menganalisis Tingkat Produktivitas yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tunjangan kesejahteraan terhadap Produktivitas kerja pada Rumah Sakit Jasa kartini Tasikmalaya

KAJIAN TEORI

Pengertian tunjangan kesejahteraan

Tunjangan kesejahteraan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat kerja yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pembayaran bagi pekerja, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berikut ini penulis mengemukakan beberapa definisi mengenai tunjangan kesejahteraan menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Moekijat (1999 : 173) yang dimaksud dengan tunjangan adalah :

“balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan”

Menurut Hani Handoko T. (2001 : 183) yang dimaksud dengan kesejahteraan adalah :

“kompensasi tidak langsung (*Inderect Compensation*) yang diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi lingkungan yang menyenangkan dan secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja”

Menurut Simamora (2001 : 663) Tunjangan Kesejahteraan (*employee benefit*) adalah :

“Pembayaran (*pay ment*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan itu”

Menurut Gunawan (2002 : 203) yang dimaksud dengan tunjangan kesejahteraan adalah :

“Tunjangan kesejahteraan yang terkoordinasi dan sesuai hasil pekerjaan karyawan dapat meningkatkan *performance* karyawan”.

Berdasarkan pengertian tunjangan kesejahteraan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan adalah tunjangan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada tenaga kerja diluar upah dan gaji berupa jaminan pemeliharaan kesehatan, penyediaan pasilitas yang memadai, sehingga dapat meningkatkan *performance* karyawan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi, karena produktivitas kerja mampu

mempengaruhi terhadap maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Terkadang masalah produktivitas kerja ini menjadi masalah yang cukup serius di dalam tubuh perusahaan yang sering ditimbulkan oleh beberapa faktor, hal ini jangan dibiarkan berlarut-larut dan harus segera dicari solusi yang efektif dan efisien agar produktivitas ini tidak menjadi bumerang tetapi menjadi kawan bagi setiap perusahaan atau organisasi.

Mengingat sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan produktivitas sehingga sampai sekarang tenaga kerjalah yang umumnya dijadikan sebagai faktor pengukur produktivitas. Untuk memperjelas masalah produktivitas kerja, berikut ini adalah beberapa pengertian produktivitas: Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip Faustino (1995 : 160) menyatakan bahwa :

"Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*) yang diperoleh melalui latihan".

Sedangkan menurut L.Greenberg yang dikutip Mucdarsyah (2003 : 1) mendefinisikan produktivitas adalah sebagai berikut :

"Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut".

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2003 : 16) juga mengelompokkan pengertian produktivitas dalam tiga kelompok yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Sedangkan dalam doktrin pada Konferensi Oslo, 1984, dalam Muchdarsyah (2003 : 17), tercantum definisi Produktivitas adalah sebagai berikut:

"Suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit."

Pendapat lain tentang produktivitas dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 94) adalah

"perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Siagian (1982 : 151) pengertian produktivitas adalah sebagai berikut :

“Produktivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidaknya tergantung pada bilamana tugas yang diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikan dan berapa biaya yang diperhitungkan untuk itu”

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002 : 94) bahwa pengertian produktivitas adalah:

“Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pekerjaannya yang lebih baik.”

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan menggambarkan hubungan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Tahap ini berarti mengamati prestasi pegawai yang telah selesai dilatih di tempat kerja yang sebenarnya.

Kerangka Pemikiran

Tunjangan kesejahteraan merupakan program pelayanan karyawan untuk membentuk dan memelihara semangat kerja yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga dan berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pembayaran bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Menurut Simamora (2001 : 663) Tunjangan kesejahteraan adalah : “Balas jasa tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya diluar upah dan gaji guna menutupi kebutuhan-kebutuhan ekstra karyawan”

Sedangkan indikator-indikator dari tunjangan kesejahteraan adalah : Pemberian Bonus, Tunjangan Hari Raya, Jaminan kesehatan, Jaminan Kecelakaan, Rekreasi dan Hiburan (Hani Handoko T. 2001:107)

Sedangkan Indikator-indikator dari Produktivitas kerja adalah : kualitas pekerjaan, kwanritas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja, disiplin kerja (Agus, 1995 : 476) Sesuai dengan peneliti terdahulu (Sugondo : 28) yang menyatakan bahwa tunjangan kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Dengan adanya tunjangan kesejahteraan akan memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi serta produktivitas kerjanya, sehingga akan berdampak positif bagi pertumbuhan organisasi atau perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dimana yang dimaksud dengan metode survey menurut. Gima Sugiyama, 2008 :“

Metode survei adalah penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan kepada orang-orang atau subjek dan merekam jawaban tersebut untuk dianalisis secara kritis."Dalam penelitian ini penulis mengambil objek yang akan diteliti yaitu pegawai Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya bagian pekarya 72 orang, dengan tehnik sensus. Menurut Sugiyono, (2008 :) "sensus adalah tehnik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel"

Operasionalisasi Variabel

Tunjangan kesejahteraan (X1) termasuk independen variabel (variabel yang mempengaruhi) sering disebut sebagai variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen, sering disebut variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

Tekhnik Analisa Data

Alat Analisis

Tekhnik analisa data yang digunakan dalam analisa data dan rancangan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda

Adalah analisis untuk pengukuran keadaan variabel dependen (Produktivitas kerja) bila terdapat satu variabel independent (Tunjangan kesejahteraan,) sebagai faktor prediktor dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + \bar{e}$$

Keterangan :

- Y = variabel dependent (produktivitas kerja)
- X₁ = variabel independent (tunjangan kesejahteraan)
- a = nilai Y jika Y = 0 (harga konstan)
- b = angka arah
- e = error term

2. Analisis Korelasi Ganda

Adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan variabel independent (Tunjangan kesejahteraan) dengan variabel dependent (produktivitas kerja)

korelasi antara variabel X1 dengan dengan variabel Y
 $r_{YX} = \text{koefisien korelasi antara } X1 \text{ dengan } Y$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tunjangan Kesejahteraan Yang Dilakukan Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya

Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya memberikan beberapa tunjangan diantaranya : Tunjangan Harian Kerja (THK), Tunjangan Khusus / Prestasi, Tunjangan Jaminan Sosial, Tunjangan Kesehatan/Jamkes, Tunjangan Jasa Tindakan/Jasa Apresiasi / Bonus

Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai pernyataan – pernyataan yang diajukan berkaitan dengan pemberian tunjangan kesejahteraan di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya, terdiri dari 10 pernyataan. Pernyataan tersebut disebarkan kepada 72 karyawan Pegawai Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya. Maka dapat dilihat sebagai berikut :

Nilai tertinggi dari setiap indicator penarikan : $72 \times 5 = 360$

Nilai terendah dari setiap indicator penarikan : $72 \times 1 = 72$

Jumlah criteria penarikan

$$NJI = \frac{360 - 72}{5} = \frac{288}{5} = 57,6$$

Sehingga klasifikasi penilaian :

72 - 129,6 = buruk

129,7 - 187,3 = kurang baik

187,4 - 245 = cukup baik

245,1 - 302,7 = baik

302,8 - 360 = sangat baik

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan, Pendidikan, Pelatihan Dan Produktivitas Karyawan Pegawai Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Tunjangan kesejahteraan tenaga kerja termasuk dalam klasifikasi baik yang artinya bahwa Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya telah memberikan tunjangan kesejahteraan berupa bonus yang melebihi melampaui standar, tunjangan hari raya yang digunakan untuk mengurangi beban kebutuhan hari raya, memberikan jaminan kesehatan untuk meringankan biaya pengobatan dengan memberikan asuransi kesehatan, memberikan jaminan kecelakaan sesuai dengan tingkat kecelakaan, dan untuk mengurangi tingkat stress Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya selalu menyediakan program rekreasi dan hiburan.
2. Tingkat produktivitas tenaga kerja klasifikasi baik yang artinya bahwa ukuran produktivitas karyawan pegawai Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya yaitu selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, penuh dengan ketelitian, sehingga karyawan dapat bekerja mencapai target, dengan tingkat kesalahan dalam bekerja dapat diminimalisasi, yang pada akhirnya karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, walaupun dalam keadaan apapun sesuai dengan perintah atasan dan dikerjakan dengan penuh semangat, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempunyai sikap disiplin karena menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

3. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan Pekarya Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya,. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa Tunjangan Kesejahteraan, Pendidikan, Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pekarya Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya,

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah dilakukan tentang Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Produktivitas Karyawan Pekarya Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya maka disarankan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban kuesioner mengenai Perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan yang memuaskan, Untuk itu hendaknya perusahaan lebih meningkatkan perhatiannya terhadap kesehatan karyawan pekarya Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya
2. Berdasarkan hasil penelitian dari jawaban kuesioner mengenai Tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan pekarya dalam bekerja sangat kecil. maka dapat disarankan perusahaan dapat memberikan arahan, motivasi pekerjaan yang akan dilakukan dengan mempertimbangkan kejadian masa silam yang bisa dijadikan dasar sebagai gambaran untuk memecahkan masalah yang akan datang.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tunjangan kesejahteraan bisa meningkatkan produktivitas mempunyai pengaruh yang berarti sehingga harus tetap dipertahankan dan bisa meningkatkan produktivitas agar tenaga kerja benar - benar mempunyai kemampuan dan keahlian untuk bekerja dan perusahaan bisa memberikan tunjangan kesejahteraan yang seadil – adilnya

DAFTAR PUSTAKA

Al-Rasyid, Harun, (Penyunting : Teguh Kusmantoroaji, dkk). 1994 “*Dasar- dasar Statistik Terapan*”, Program Pasca Sarjana, Unpad Bandung.

AA, Anwar Prabu Mangkunegara, 2005 “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*” Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2001 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Cetakan ketiga, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Alex S.Nitisemito, 1982 “*Manajemen Personalia*” Edisi kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Agus Dharma, 1995 “Manajemen Personalia” Penerbit Erlangga
- Ahmad Tohardi, 2002 “Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia” Bandung : CV Mandar Maju
- Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003, “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*” Cetakan Ke-2 Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Carter William K dan Usry , Milton F, 2004 , “*Akutansi Biaya*” diterjemahkan oleh Krista Edisi ke 13. Buku I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Departemen , Pendidikan Nasional Th.2001 : (*Manajemen Peningkatan Mutu berbasis Sekolah*)
- Djarwanto. PS Subagiyo. P. 1993 “*Statistik Sosial Ekonomi*” Edisi 2 Yogyakarta : BPFE
- Flipo Edwin “*Manajemen Personalia*” Penerbit Erlangga, Jakarta 1992
- Gunawan dan Ahmad Yani. Seri Hukum Bisnis : “*Anto Monopoli*”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada 2002
- Gunawan “*Seri Hukum Bisnis*” : Lisensi Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2001
- Gary Dessler “Manajemen Sumber Daya Manusia “ Edisi ke 10 Jilid 1 Penerjemah Paramita Rahayu (PT. Indek)
- Hani T Handoko, 2001, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi, Bandung CV Mandar Maju
- Heidjrachman, dan Suad Husnan. 2000. “*Manajemen Personalia*” Yogyakarta : BPFE
- Jamsostek : *Jaminan pemeliharaan Kesehatan*

- Mudrasah Sinangun. 2003. *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”* Edisi Kelima
Jakarta : Bumi Aksara
- Moekijat. 1999. *“Manajemen Kepegawaian”* Bandung : Mandar Maju
- Malayu Hasibuan, SP 2001 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Revisi
Jakarta. PT Bumi Aksara
- Manullang, 2001, *“Manajemen Personalia”* Cetakan Pertama, Yogyakarta : Gadjah
Mada University Press.Widjaya,
- Masri Singaribun dan Sofyan Effendi, 1995 *“Metode Penelitian Survey”* Jakarta :
Penerbit LP3S
- Muchdarsyah Sinangun, 2003, *“Evaluasi atas Kegiatan Gerakan Produktivitas
Nasional”* Jakarta : Yayasan Produksi Indonesia
- Prabu Mangkunegara, 2001 *“Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja”*
- Poerwono, Hadi 2002 *“Tata Personalia Djembatan”* Edisi Ke-III, Jakarta
- Peraturan Pemerintah : No. 4/Men/1994
- Ranu Pandoyo dan Suad Husnan 2002, (*Manajemen Personalia*, Fakultas Ekonomi
UGM BPFE) Yogyakarta
- Ravianto J. 1986. *“Produktivitas dan Manajemen Seri Produktivitas”* IV. Jakarta :
SIUP
- Rivai Veithzal. 2003 *“Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi”* (Cetakan Pertama)
Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rizki Dendika (2009)
- Simamora 2001 *“Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel”*
Edisi Pertama. Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian,S.P,1982. *“Administrasi Pembangunan.Jakarta”* : Gunung Agung.
- Sugiono.2007. *”Statistik Untuk Penelitian.Bandung”* : PT Remaja Rosda Karya.
- Sugondo 2008. (Image view<http://viewer.eprints.ums.ac.id/archive/etd/2047>)

Sugiyono, 2008 *“Metode Penelitian Bisnis”* Bandung : CV Alfabet

Suad Husnan, Heidjrahman. 2002 *“Manajemen Personalia”* Edisi Ke-empat,
Jogjakarta, Universitas Gajah Mada, Yogjakarta

Sastrohardiwiryo, B.Siswanto, 2003 *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia
Pendekatan Administratif dan Oferasional”* Jakarta : Bumi Aksara