

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA**  
(Studi kasus pada bagian produksi PT. Kimia farma (persero) Tbk Plan Semarang)  
**Effect of Motivation, Discipline of Work and Job Performance Against Employee  
Productivity (A Case Study On The Production PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Semarang  
Plant)**

**Muchammad Taufan<sup>1</sup>, Handoyo Djoko Waluyo<sup>2</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>**  
**Email: [muchammad\\_taufan@yahoo.com](mailto:muchammad_taufan@yahoo.com)**

**ABSTRACT**

*Productivity is a measure that is often used to determine the effectiveness of the organization. An organization can not flourish if their employees work productivity also increased especially with the high level of competition that exists in the business world. Motivation, discipline and work performance have been found to increase employee productivity. Therefore these three things need to be considered by the management company in order to increase employee productivity. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang is one of the state-owned company that manufactures drugs.*

*This study uses an associative approach to the 62 respondents with sampling purposive sampling technique. Data collection techniques in this study were interviews, questionnaires and literature study. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively by using tools such as cross-table analysis, validity, reliability testing, simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing with the *t* test and *F* test with SPSS 17.*

*These results indicate a positive significant effect between motivation toward work productivity of employees of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang where  $t (14.701) > t \text{ table } (1.670)$ , a significant difference between the positive work discipline to employee productivity PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang where  $t (15.585) > t \text{ table } (1.670)$  and a significant difference between the positive achievements of the labor productivity of employees of PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang where  $t (17.007) > t \text{ table } (1.670)$ . There is a significant positive influence between work motivation, work discipline and work performance of the employee productivity PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang where  $F \text{ count } (149.641) > F \text{ table } (2,76)$ . The coefficient of determination for the work motivation variables (*X1*), labor discipline (*X2*) and work performance (*X3*) accounted for 88% of employee productivity PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang, while 12% are influenced by other factors. Suggestions can be submitted is a portion of the company must give priority to larger or better application of motivation in the company, due to the influence of motivation on employee performance is lower than the effect of labor discipline and job performance on employee productivity.*

*Keywords: Motivation, Discipline employment, work performance and work productivity*

## ABSTRAK

Produktivitas merupakan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja mempunyai pengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu ketiga hal tersebut perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawannya. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang merupakan salah satu perusahaan milik Negara yang memproduksi obat- obatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif terhadap 62 responden dengan teknik sampling purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F dengan bantuan program SPSS 17.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan positif antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang dimana  $t_{hitung} (14,701) > t_{tabel} (1,670)$ , terdapat pengaruh yang signifikan positif antara disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang dimana  $t_{hitung} (15,585) > t_{tabel} (1,670)$  dan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Prestasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang dimana  $t_{hitung} (17,007) > t_{tabel} (1,670)$ . Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Prestasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang dimana  $F_{hitung} (149,641) > F_{tabel} (2,76)$ . Koefisien determinasi untuk variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi kerja ( $X_3$ ) menyumbang sebesar 88% untuk Produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang sedangkan 12% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Saran yang dapat disampaikan adalah perusahaan harus memberi porsi lebih besar atau lebih mengutamakan penerapan motivasi yang lebih baik di perusahaan, karena pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan lebih rendah daripada pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan .

Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja, Prestasi kerja dan Produktivitas kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pengelolaan manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan hal itu berhubungan erat dengan produktivitas itu sendiri, yaitu bagaimana mengelola manusia agar menjadi manusia yang berproduktivitas dan juga bagaimana mengelola perusahaan sebagai wadah manusia dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Pemberian motivasi kepada karyawan

dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan atau hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. Hal ini dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan cenderung bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya sehingga dapat meminimalisasi terjadinya sanksi atau hukuman karena pelanggaran. Tingkat motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan yang masih rendah dapat ditunjukkan dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih cukup tinggi dan karyawan yang datang tidak tepat waktu. Motivasi, kedisiplinan dan prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian *output* perusahaan yang maksimal. Suatu perusahaan dalam kondisi dimana karyawan mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan karyawan memiliki motivasi yang tinggi, sertasi prestasi kerja yang baik maka secara otomatis tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA, DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Kimia Farma (persero) Tbk Plant Semarang).**

PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang dimana perusahaan BUMN tersebut bergerak dibidang obat-obatan dan komestik. PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang sebagai salah satu organisasi bisnis, produktivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu laba yang optimal. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pihak manajemen berupaya keras untuk memberikan yang terbaik bagi karyawan melalui pendorongan motivasi yang baik, disiplin kerja yang baik, dan prestasi kerja yang baik bagi para karyawan. Perusahaan menyadari untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu diusahakan melalui motivasi dan disiplin kerja yang tepat. Peneliti merumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang ?

3. Apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang ?
4. Apakah secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang ?

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas

## **KERANGKA TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) (Umar, 2002:11). Menurut Siagian (2002:15) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Sedangkan menurut Nawawi (2003:99). Menurut Anoraga (2004:78) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut: Pendidikan, Motivasi, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap Etika kerja, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Prestasi kerja dan iklim kerja, Teknologi, Sarana produksi, Jaminan sosial, Manajemen dan Kesempatan berprestasi.

Motivasi seringkali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2009:116) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Hasibuan (2009:210) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau

pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang).

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut Hidayat dan Sucherly (2000), bahwa prestasi kerja aparat pemerintahan pada hakikatnya merupakan hasil kerja sector pemerintahan yang berupa jasa pelayanan terhadap masyarakat dan terdiri dari banyak ragam serta sulit untuk dikuantifikasikan serta dinilai dengan harga.

Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2008 : 64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3. Diduga prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
4. Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang ada. Pada penelitian ini penulis menjelaskan & menguji hubungan antara variabel bebas (Motivasi, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja) dan variabel terikat (Produktivitas Kerja).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang yang berjumlah 160 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (sugiyono, 2008:78), yaitu sudah bekerja selama 3 tahun merupakan pegawai tetap dan karyawan bagian produksi dengan jumlah responden sebanyak 62 responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Semarang dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $14,701 > 1,670$  sehingga dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja. Selain itu, variabel motivasi mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,783 atau 78,3%, hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan motivasi sebesar 78,3%. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang rendah disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang nyaman, misalnya pendingin udara yang sering rusak, rekan-rekan yang kurang bersahabat, atau atasan yang pilih kasih sangat mempengaruhi menurunnya motivasi kerja sehingga tidak bias bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Semarang dapat diterima. Hal ini terlihat bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $15,585 > 1,670$  sehingga dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,802 atau 80,2%. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan disiplin kerja sebesar 80,2%. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang memiliki disiplin yang rendah disebabkan karena kurangnya perhatian dan pengawasan dari atasan yang jarang sekali meluangkan waktu untuk berkonsultasi masalah pekerjaan dengan bawahan dan kurangnya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini membuat disiplin pegawai rendah dan produktivitas kerja menjadi menurun.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua ( $H_3$ ) yaitu ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang dapat diterima. Hal ini terlihat bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $17,007 > 1,670$  sehingga dapat dikatakan ada pengaruh antara variabel prestasi kerja terhadap produktivitas kerja. Selain itu, variabel prestasi kerja mempunyai nilai koefisien determinasi sebesar 0,828 atau 82,8%. Hal ini berarti bahwa pengaruh yang diberikan prestasi kerja sebesar 82,8%. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah disebabkan karena kurangnya kepercayaan diri karyawan terhadap potensi dan kemampuan yang dimiliki, sehingga hasil kerja tidak maksimal. Hal ini menyebabkan prestasi kerja yang rendah dan produktivitas menurun.

Hipotesis yang keempat menyatakan ada pengaruh antara motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 149,641. Maka berdasarkan hasil uji statistik tersebut dapat dilihat bahwa  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu  $149,641 > 2,76$ , sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja dibanding variabel yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang. Karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi di sebabkan adanya motivasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja yang baik serta variabel lain yang tidak diamati. Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaan PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant Semarang, menunjukkan penilaian sebagian besar responden terhadap motivasi tergolong tinggi yaitu 78,3% responden menyatakan tinggi. Penilaian sebagian besar responden terhadap disiplin kerja tergolong tinggi yaitu sebesar 80,2% menyatakan tinggi. Penilaian sebagian besar responden terhadap prestasi kerja tergolong sangat tinggi yaitu sebesar 82,8%.

Variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan variabel lain. Besarnya pengaruh disiplin kerja dilihat dari *Standardized Coefficients* dengan signifikansi 0,000 sebesar 0,370. Sedangkan nilai variabel motivasi kerja dan prestasi kerja dengan signifikansi 0,008 dan 0,005 masing-masing sebesar 0,274;0,343. Hal ini membuktikan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dan baik serta disiplin kerja yang baik dan didukung prestasi kerja yang semakin baik mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar disebabkan karena adanya penerapan sanksi yang tegas oleh perusahaan kepada karyawan yang

tidak menaati peraturan. Oleh karena itu karyawan harus sebaik mungkin untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## **Saran**

Dari hasil penelitian untuk motivasi secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Akan tetapi, perusahaan juga harus memperhatikan faktor lingkungan kerja terutama sarana dan prasarana yang digunakan karyawan untuk bekerja. Dengan memelihara, memperbaiki, mengganti dan menambah peralatan kerja yang lama dengan yang baru dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, misalnya pendingin udara yang sering rusak.

Dari hasil penelitian kedisiplinan kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Perusahaan juga diharapkan selain menerapkan peraturan kantor yang memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan juga harus memberikan reward kepada karyawan yang menaati peraturan dengan baik misalnya dengan member bonus atau penambahan nilai kerja. Hal ini berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dalam bekerja.

Dari hasil penelitian untuk variabel prestasi kerja secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Selain itu, perusahaan diharapkan mengadakan pelatihan kerja karyawan di bidang obat-obatan dan kosmetik dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan bekerja dalam bidangnya. Dengan demikian dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja maka manajemen perusahaan harus memberi porsi lebih besar atau lebih mengutamakan penerapan motivasi yang lebih baik di perusahaan, karena pengaruh motivasi kerja karyawan lebih rendah daripada pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melaksanakan kegiatan *family gathering*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ahyari, Agus. 2004. *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi Buku II*. Yogyakarta : BPF

Avin Fadilla Helmi. (1996). Disiplin Kerja. Yogyakarta : Buletin Psikologi tahun IV No.2 Edisi Khusus

Muchammad Taufan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, muchammad\_taufan@yahoo.com  
Handoyo Djoko Waluyo, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro  
Reni Shinta Dewi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti, 2004. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hidayat dan Sucherly, 2000, Peningkatan Produktivitas Organisasi Pemerintah dan Pegawai Negeri, Jakarta : Prisma, No. 12, LP3ES
- Kelman A, Hartman GL, Hayward AC (1994) Introduction. In: Hayward AC, Hartman GL (eds) Bacterial wilt: the disease and its causative agents, pseudomonas solanacearum. CAB International, UK, pp 1–7
- Musanef, 2002. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jilid Kedua, Jakarta : PT. Gunung Agung
- Moekijat. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : CV. Mandar Maju
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nawawi, Hadari. 2003. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masanug
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Prijodarminta, Soegeng. 1994. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Jakarta : Pradnva Paramita
- Ravianto, J. 2001. *Produktivitas dan manajemen Seri Produktivitas IV*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Ravianto, J. 2005. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2002. **Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen**. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1992. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES
- Soekemi, L. Sri, Jakoeb Hidajat dan Koesjono. 2005. *Hubungan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Karunika
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Sutrisno, Oteng. 1985. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*. Bandung : Angkasa

Umar, H.2002. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.