

**PENGARUH UPAH DIKLAT TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN
DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
KOPERASI HIKAPTRI JAKARTA**

Siswanto

Dosen STIA Menara Siswa

siswanto@gmail.com

ABSTRAK.

Upah merupakan kompensasi sejumlah uang yang dibayarkan atau diserahkan kepada karyawan sebagai imbalan tau jasa-jasa yang mereka lakukan secara langsung untuk mengerjakan tugas – tugas guna mencapai tujuan. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana gaji atau upah yang diterima oleh karyawan pada Koperasi HIKAPTRI yang berlokasi di dalam kampus Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti yang tepatnya di jalan IKPN Tanah Kusir, Bintaro Jakarta – Selatan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi karyawannya. Metode penelitian yang penulis lakukan adalah metode deskriptif yang menggambarkan mengenai masalah yang sedang berlangsung berdasarkan data yang diperoleh untuk kemudian ditarik kesimpulan serta saran – saran bilamana diperlukan sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti. Pemberian gaji dan upah pada Koperasi Hikaptri belum sepenuhnya optimal dalam hal mekanisme, besaran, dan prosedurnya sehingga apakah dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi karyawan di koperasi tersebut. Kebijakan pemberian, prosedur, dan berapa besar gaji dan upah yang diberikan adalah kebijakan yang ditetapkan oleh pengurus Koperasi Hikaptri sebagai pengelola dan yang bertanggung jawab terhadap jalannya usaha dan operasional koperasi. Unsur– unsur yang digunakan untuk menjelaskan masalah diatas adalah dengan mengumpulkan data primer maupun sekunder yaitu melalui kerja praktik, observasi, dan wawancara untuk pengambilan data primer dan studi kepustakaan untuk data sekunder. Dari hasil penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis, diperoleh kesimpulan bahwa dalam pelaksanaan pemberian gaji atau upah bagi karyawan koperasi Hikaptri masih dilakukan secara manual tidak tersistem dan masih dibawah standar gaji yang berlaku.

Kata Kunci: Upah, Diklat, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT.

Wages are compensation for the amount of money paid or handed over to employees in return for the services they perform directly for carrying out tasks to achieve goals. The author's purpose of conducting this research is to determine the extent to which the salary or wages received by employees at the HIKAPTRI Cooperative located on the Trisakti Tourism College campus, which is precisely on Jalan IKPN Tanah Kusir, Bintaro Jakarta - South, can increase motivation at work so as to produce higher productivity. high for employees. The research method that the author uses is a descriptive method that describes the ongoing problem based on the data obtained and then draws conclusions and suggestions when needed so that they can provide a clear picture of the object being studied.

The provision of salaries and wages at the Hikaptri Cooperative is not yet fully optimal in terms of the mechanism, size, and procedure so that whether it can increase motivation and produce high productivity for employees in the cooperative. The policy for granting, procedures, and how much salary and wages are paid are policies set by the Hikaptri Cooperative management as the manager and responsible for the running of the cooperative's business and operations. The elements used to explain the problem above are by collecting primary and secondary data, namely through practical work, observation, and interviews for primary data collection and literature study for secondary data. From the results of research and data collection carried out by the author, it was concluded that in the implementation of salary or wages for Hikaptri cooperative employees it was still done manually, not systemically and still below the applicable salary standards.

Keywords: *Wages, Education and Training, Work Motivation, Work Productivity*

PENDAHULUAN.

Keberhasilan setiap bidang pembangunan akan melibatkan faktor sumberdaya manusia. Sehingga peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi sisi yang sangat penting yang perlu dicermati guna mensejajarkan posisi Indonesia dengan negara yang sudah maju keadaan ekonominya. Disadari bahwa peranan manusia dalam suatu perusahaan sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian yang mendalam, karena bukan hanya sebagai penggerak utama atas kelancaran jalannya perusahaan atau tidak hanya terbatas pada keperluan-keperluan organisasi tetapi berhubungan erat dengan usaha-usaha pembangunan yang sedang giat kita lakukan dewasa ini. Jika sekiranya masalah tenaga kerja dapat dipecahkan sebaik-baiknya, maka bukan saja perusahaan yang bersangkutan yang akan mendapatkan hasilnya tapi juga berguna bagi pembangunan bangsa dan negara. Peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawan yang ada akan dapat meningkatkan hasil yang lebih baik dari pekerja. Usaha peningkatan motivasi dan produktivitas kerja karyawan merupakan upaya untuk integrasi antara pekerja dengan perusahaan serta suatu usaha untuk pencapaian tujuan yang nantinya berguna bagi karyawan secara keseluruhan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, melalui pemberian upaya yang memuaskan. Kepuasan merupakan fungsi dan kesan kinerja dan harapan. Jika kinerja melebihi harapan yang diinginkan, maka karyawan sangat puas, jika kinerja belum memenuhi apa yang diinginkan dan jika kinerja dibawah harapan yang diinginkan maka karyawan tidak puas”

Upah sangatlah penting bagi setiap karyawan sebagai individu, karena besarnya ukuran upah yang diberikan mencerminkan ukuran produktivitas kerja seseorang. Program-program upah dan insentif lainnya juga penting dilaksanakan oleh perusahaan, karena mencerminkan tindakan atau kebijakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya serta dengan pelaksanaan pemberian upah yang dilakukan perusahaan dapat mempengaruhi organisasi dan kerjasama dengan karyawan. Dengan pemberian upah yang baik maka perusahaan tersebut akan memperoleh keuntungan atau manfaat yang sangat berarti. Adapun manfaat tersebut untuk menimbulkan keselarasan tujuan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Koperasi Himpunan Karyawan Trisakti (HIKAPTRI) adalah salah satu badan usaha yang berbentuk koperasi yang berdomisili di jalan komplek IKPN tanah Kusir, Jakarta Selatan yang berada tepat didalam kampus Sekolah Tinggi pariwisata Trisakti. Sejarah berdirinya koperasi HIKAPTRI tidak lepas dari berdirinya lembaga pendidikan Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti (STPT) itu sendiri. Bertujuan untuk memfasilitasi segala kebutuhan seluruh pegawai baik itu dosen, staff bahkan mahasiswa. Kebutuhan tersebut khususnya untuk pegawai berupa kebutuhan rumah tangga dan kebutuhan konsumsi lainnya. Walaupun skala usahanya kecil, namun jenis usaha yang dikelola oleh koperasi HIKAPTRI sangatlah beragam. Selain Usaha Simpan Pinjam (USIPA), usaha lainnya seperti Travel agent, penyewaan conter (kantin/cafetaria), minimart (toko), kos – kosan mahasiswa (domitori). Berbagai usaha tersebut tentunya memerlukan penanganan atau pengelolaan yang baik. Penanganan dan pengelolaan yang baik harus ditunjang oleh pegawai atau karyawan yang baik pula.

Keberadaan karyawan Koperasi HIKAPTRI sangat dibutuhkan. Karena didalam melakukan kegiatan operasional perusahaan diperlukan karyawan yang berprestasi baik, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan diperlukan adanya pemberian upah dan Diklat yang lebih memuaskan terhadap para karyawan perusahaan tersebut. Permasalahan pada Koperasi HIKAPTRI adalah besarnya upah dan Diklat yang belum memuaskan, sehingga motivasi dan produktivitas kerja karyawan masih belum baik. Hal ini perlu diperhatikan dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi baik, terutama besaran upah yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dan seberapa sering pendidikan dan pelatihan yang diadakan atau dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah upah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Hikaptri? (2) Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan Koperasi Hikaptri? (3) Apakah upah berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan Koperasi Hikaptri? (4) Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Koperasi Hikaptri? (5) Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Hikaptri?

TINJAUAN PUSTAKA.

Upah dan Gaji

Masalah upah dan gaji tidak bisa dilepaskan dari tenaga dan kerja dimana upah dan gaji dan tenaga kerja saling berhubungan satu sama lain. Menurut Undang-Undang kecelakaan Kecelakaan No. 33, 1974, pasal 7 ayat 4, pengertian upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan, perumahan, makanan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.”(UU Kecelakaan No. 33, 1974, pasal 7 ayat 4). Menurut Tulus (1992:140) gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga – tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Sementara itu menurut Poerwono (1993:208) Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Menurut Hasibuan (1993:33) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat).

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Menurut Simamora (2004) bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru adalah mengenal dan menguasai pekerjaannya sedangkan bagi karyawan lama meningkatkan hasil pekerjaan baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru akan tetapi juga bagi pegawai lama yang juga sudah berpengalaman perlu belajar maenyesuaikan dengan organisasi, orang-orangnya, kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya.

Motivasi Kerja.

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam bekerja. Menurut Vroom dalam Purwanto (2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan.

Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan demikian motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan (Daft, 2002:91)

Produktivitas Kerja.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan dapat berprestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:100), ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

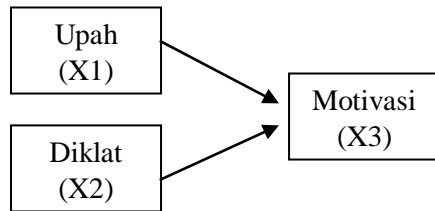
Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan (Kimsean, 2011:319). Sementara itu ditinjau dari dimensi organisasi, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimal. Menurut Muchdarsyah Sinungun dalam Kimsean 2011:319) yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*ouput* dan *input*), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

METODE PENELITIAN.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan dengan adanya upah dan pendidikan pelatihan terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan Koperasi HIKAPTRI. SPSS Versi 21.0 adalah metode yang sangat cocok untuk hal tersebut. Tehnik dengan menggunakan SPSS khususnya Versi 21.0 adalah salah satu tehnik analisis statistik yang digunakan di dalam penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan SPSS Versi 21.0 biasanya menggunakan istilah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dikarenakan ada variabel perantara/intervening/variabel mediasi. SPSS Versi 21.0 adalah versi hasil pengembangan dari beberapa SPSS versi sebelumnya.

Populasi dan Sampel.

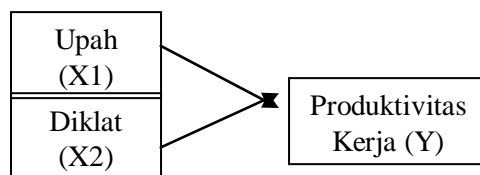
Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan KOPERASI HIKAPTRI yang berjumlah 33 orang.

HASIL PENELITIAN.**Tahap 1 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap X3**

Coefficient nilai signifikansi 0,000 (< 0.05), maka hipotesa nol ditolak, berarti secara keseluruhan upah dan Diklat mempunyai pengaruh linier terhadap motivasi pegawai. Kedua variabel tersebut signifikan mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Koperasi HIKAPTRI. Secara bersama kedua variabel mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 47,1% (nilai R Square). Dari uji hipotesis secara individu diketahui upah mempunyai pengaruh terhadap motivasi sebesar 0,455 dari signifikan pada taraf nyata 1,0%. Variabel Diklat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi sebesar 0,269.

$$X3 = 0,455 X1 + 0,269 X2$$

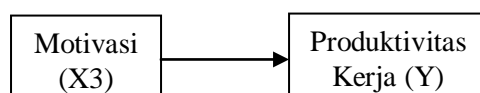
- Pengaruh upah terhadap Motivasi = $(0,455)^2 \times 100\% = 21\%$
- Pengaruh Diklat terhadap Motivasi = $(0,269)^2 \times 100\% = 7\%$

Tahap 2 : Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y (Produktivitas Kerja)

Nilai signifikansi F test sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka hipotesa nol ditolak, ini berarti secara keseluruhan upah dan diklat mempunyai pengaruh linier terhadap produktivitas. Kedua variabel tersebut signifikan mempengaruhi produktivitas. Secara bersama kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variabel produktivitas sebesar 47,0% (nilai R Square). Dari uji hipotesis secara individu, diketahui bahwa upah mempunyai pengaruh sebesar $- 0,56$ dan significant pada taraf nyata 79,4%. Variabel Diklat mempunyai pengaruh yang significant terhadap produktivitas kerja sebesar 0.729.

$$Y = - 0. 56 X1 + 0,729 X2$$

- Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja = $(-0,56)^2 \times 100\% = 3,13\%$
- Pengaruh diklat terhadap produktivitas kerja = $(0,729)^2 \times 100\% = 53,1\%$

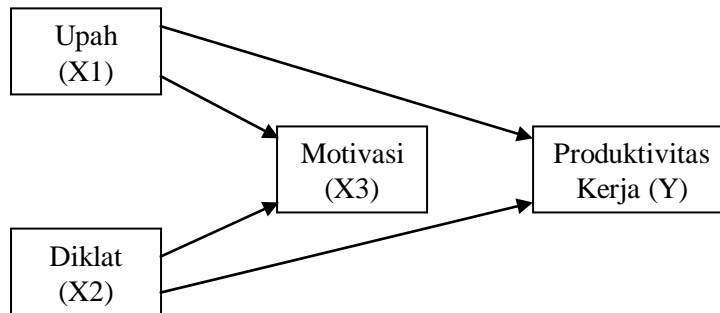
Tahap 3 : Pengaruh X3 terhadap Y (Produktivitas Kerja)

Variabel dalam tahap ini hanya variabel motivasi saja. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh linier terhadap produktivitas kerja sebesar 0,701 dan significant pada taraf 0,00%.

$$Y = (0,701)^2 \times 100\% = 49\%$$

Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 49%.

Tahap 4 : Pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y



Nilai signifikansi F test sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka hipotesa nol ditolak: berarti secara keseluruhan upah, diklat dan motivasi mempunyai hubungan linier terhadap produktivitas kerja. Secara bersama ketiga variabel mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 62,2% (nilai R Square). Dari uji hipotesis secara individu, diketahui bahwa upah mempunyai pengaruh $-3,0$ dan signifikan pada taraf nyata 13,8%. Variabel diklat mempunyai pengaruh sebesar 0,585 terhadap produktivitas kerja dan signifikan pada taraf nyata 0,4%, variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,536 dan signifikan pada taraf nyata 0,2%.

$$Y = -3,0 X1 + 0,585X2 + 0,536X3$$

a. Pengaruh Upah terhadap produktivitas kerja = $(-3,0)^2 \times 100\% = 9\%$

b. Pengaruh Diklat terhadap produktivitas kerja = $(0,585)^2 \times 100\% = 34,2\%$

c. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja = $(0,536)^2 \times 100\% = 28,7\%$

SIMPULAN DAN SARAN.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian mengenai pengaruh Upah, Diklat terhadap Motivasi serta dampaknya kepada Produktivitas Kerja di Koperasi “HIKAPTRI” di Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Upah terhadap Motivasi sebesar $= (0,455)^2 \times 100\% = 21\%$
2. Terdapat pengaruh Diklat terhadap Motivasi sebesar $= (0,269)^2 \times 100\% = 7\%$
3. Terdapat pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja sebesar $= (-0,56)^2 \times 100\% = 3,13\%$.
4. Terdapat pengaruh Diklat terhadap Produktivitas Kerja sebesar $= (0,729)^2 \times 100\% = 53,1\%$
5. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar $= (0,701)^2 \times 100\% = 49\%$
6. Secara individu ada pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja sebesar $= (-0,56)^2 \times 100\% = 3,13\%$
7. Variabel upah, diklat, dan motivasi secara keseluruhan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebesar 62,2%. Ini menunjukkan bahwa ada faktor pengaruh lain sebesar 28,8% diluar ketiga variabel tersebut.
8. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel upah dan diklat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi maupun produktivitas kerja karyawan koperasi HIKAPTRI, Jakarta karena besaran upah yang diterima oleh karyawan sudah dirasakan cukup dan diklat yang dilakukan dirasakan sangat bermanfaat oleh karyawan sehingga menimbulkan rasa motivasi yang baik dan mengakibatkan produktivitas kerja juga baik.
9. Tingkat upah dan besarnya yang diberikan dan kegiatan pelatihan oleh Koperasi HIKAPTRI sudah dirasakan cukup oleh karyawan, namun masih perlu ditingkatkan mengingat kebutuhan pokok harus disesuaikan terhadap besaran upah. Dan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) harus juga tetap dilakukan untuk menambah wawasan dan pengalaman bagi karyawan.

Saran.

Beberapa saran berdasarkan penelitian ini:

1. Secara keseluruhan perlu ditingkatkan dan ditambahkan besaran upah dan pelaksanaan diklat di koperasi Hikaptri meskipun pada saat ini sudah cukup baik, mengingat bahwa kebutuhan hidup dan penambahan ketrampilan semakin tinggi tuntutanannya bagi karyawan.
2. Secara individu perlu diberikan lebih banyak pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan kondisi kerja para karyawan koperasi Hikaptri untuk lebih menambah ketrampilan dan penguasaan pekerjaannya.
3. Pada dasarnya produktivitas kerja karyawan koperasi "HIKAPTRI" Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, Jakarta untuk saat ini cukup baik. Walaupun belum maksimal, dan hal ini harus tetap di monitor dan dievaluasi untuk terus dapat ditingkatkan produktivitas kerja para karyawan. Namun seiring perkembangan usaha dan persaingan dalam pengelolaan bisnis termasuk koperasi maka Koperasi Hikaptri harus terus melakukan improvmen atau perubahan kearah yang lebih baik yaitu bukan saja tuntutan pekerjaan yang lebih baik kepada karyawan tapi juga harus melihat besaran kompensasi yang sudah diberikan apakah sudah memenuhi tingkat kebutuhan yang cukup atau belum.

DAFTAR PUSTAKA.

- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen*, Edisi Kelima Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harsono. 2011. *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo. 2004. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maulana, Agus. 2007. *Manajemen Strategik*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Moekijat. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000.
- Poerwono, H. 2012. *Tata Personalia*. Cetakan V, Djambatan. Bandung.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudirman, AM. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*. PT. Grafindo Indonesia. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tulus, Agus, Moh. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- UU Kecelakaan No. 33, 1974, pasal 7 ayat 4
- UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN.
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance dalam persepektif Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gava Media. Jakarta.
- Yoder, Dale. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.