

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. SURYA SATRIA TIMUR CORPORATION
JAKARTA PUSAT)**

Muhammad Harlie

Staf Pengajar Program Pasca Sarjana MM Uniska

Jln. Adyaksa No. 2 Kayutangi Banjarmasin

E-mail : m.harlie@yahoo.com

Abstract

The aims of the study are : (1) to determine the age factor effect on productivity of work in PT. Surya Satria Timur Corporation central Jakarta (2) to determine period of employment factor effect on productivity of work in PT. Surya Satria Timur Corporation central Jakarta (3) to determine long endurance factor effect productivity of work in PT. Surya Satria Timur Corporation central Jakarta. The method used is quantitative descriptive. The populations of this study were employees of PT. Surya Satria Timur Corporation central Jakarta, location of factory in Banjarmasin of South Kalimantan, the sample is 76 as much as respondents and data collection technique has been done by surveys and questionnaires. Data analysis techniques with the technique of cross tabulations percentage and regression correlation. The results of the study showed there is significant influence between the variables age, years of service and a long training to work productivity in PT. Surya Satria Timur Corporation central Jakarta.

Keywords: Factors Age, Period of Employment, Training and Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui faktor umur berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta pusat (2) Mengetahui factor masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta pusat (3) mengetahui factor lama ketahanan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta pusat. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta pusat lokasi pabrik Banjarmasin Kalimantan Selatan, jumlah sampel sebesar 76 responden dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara survey dan kuesioner. Teknik analisis data dengan teknik tabulasi silang prosentasi dan korelasi regresi. Hasil penelitian terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara variable umur, masa kerja dan lama pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta pusat.

Kata Kunci : Faktor Umur, Masa Kerja, Pelatihan dan Produktivitas

PENDAHULUAN

Pada dasarnya konsep produktivitas kerja memiliki data dimensi, kesatu efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu, kedua efesiensi yang berkaitan dengan ujiannya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana masa pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003, 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efesiensi dan efektivitas. Sedangkan menurut Melayu S.P Hasibuan (2003:26) produktivitas adalah "Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masuknya jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (Waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produktivitas dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan, efesiensi dalam penggunaan sumber

daya, sedangkan pengertian dalam perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa bermasalah untuk terus berkembang "Fandy Tjiptono (2009:54).

Selanjutnya Muchdarsyah Sinungan (2005:64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b) Keaneka ragam tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu disampaikan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003:8.4)

Oleh karenanya dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah

kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja faktor umur, hal ini berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri. Disini menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sehingga usia dianggap berpengaruh terhadap produktivitas kerja, juga menyangkut usia produktif, motivasi, sarana, tingkat keselamatan kesejahteraan, dll.

Menurut Widayatum (1999) tahapan perkembangan masa dewasa tengah yaitu pada usia 36-45 tahun mengalami perkembangan didalam mencapai tanggung jawab sebagai warga negara, mengembangkan kegiatan-kegiatan pengisi waktu senggang untuk orang dewasa, mencapai dan mempertahankan prestasi yang memuaskan dalam karier dan pekerjaan.

Umur mempunyai kaitan erat dengan tingkat kedewasaan seseorang yang berarti kedewasaan teknis dalam arti keterampilan melaksanakan tugas maupun kedewasaan psikologis.

Dikaitkan dengan tingkat kedewasaan teknis, anggapan yang berlaku ialah bahwa makin lama seseorang bekerja kedewasaan teknisnyapun mestinya meningkat, pengalaman seseorang melaksanakan tugas tertentu secara terus menerus untuk waktu yang lama biasanya meningkatkan kedewasaan teknisnya (Widiastuti, 2006).

Mengenai pengalaman kerja/ masa kerja menurut Foster, (2001:43) adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tekni peralatan dan teknik pekerjaan.

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

- a. Lama waktu / usia kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Dengan demikian dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menggapai tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan, sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja dengan

tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan prestasi, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Selanjutnya mengenai teori pelatihan menurut Mathias (2002) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari prestasi SDM (Human Vesment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan idenya, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karenanya dengan meningkatnya kinerja pegawai, tentu akan meningkatkan kinerja perusahaan atau juga produktivitas kerja pegawai karyawan itu sendiri. Studi Tentang Faktor Umur, Masa Kerja / Pengalaman Kerja Dan Adanya

Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian Bambang Triatmojo (2012), menunjukkan bahwa salah satu variabel ialah pengalaman, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hasil penelitian tersebut mengidentifikasi terdapat hubungan yang kuat antara faktor pengalaman dan produktivitas kerja.

Demikian juga hasil penelitian I Made Hedy Wartana (2011), menunjukkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian telah mengindikasikan bahwa faktor pelatihan mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lutsiarti di Kabupaten Semarang yang menyatakan bahwa umur mempunyai hubungan yang bermakna dengan kinerja/produktivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian oleh Nasuiton (2009)¹ di Medan yang mendapatkan bahwa variabel umur tidak berpengaruh terhadap kinerja/produktivitas kerja. Perbedaan ini dapat diakibatkan oleh penurunan keterampilan petugas karena tidak

1

pernah mendapatkan pelatihan teknis atau pendidikan petugas yang rendah. (<http://eprint.undip.ac.id/14303/1/2002mikm1817>).

FLIPPO yang dikutip Hasibuan (2003:69) ELAINE B. JOHNSON Elaine B. Johnson (2007 : 228) dan Mangku Negara (2006) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor umur, masa kerja dan lama pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, walaupun menurut Mangku Negara faktor usia dengan kinerja atau produktivitas bisa menurun karena keterampilan fisiknya sudah mulai menurun.

Studi tentang faktor usia, pengalaman/masa kerja dan pendidikan dan pelatihan telah dilakukan oleh beberapa penulis berikut ini: Syukur, (2001:74) mendefinisikan pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya.

Sedangkan menurut Jan Bellan seperti dikutip oleh Hasibuan (2003:70) mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan kerja baik teknis maupun manajerial.

Secara defenisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Defenisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran (Arfida, 2003).

Selanjutnya mengenai umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik.

Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009).

Hal tersebut secara teori menunjukkan bahwa faktor umur, pengalaman kerja dan lama pelatihan mengindikasikan dapat mempengaruhi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta Pusat khususnya bidang produksi sebanyak 1.561 orang sampel adalah sebagian dari populasi terdiri dari sejumlah

anggota yang dipilih dari populasi. Jumlah sampel sesuai pendapat Roscoe Seperti dikutip Sekaran (2000) bahwa dalam penelitian Multivariate (termasuk analisis regresi berganda) ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan 4 Variabel ialah faktor umur, pengalaman kerja, lama pelatihan dan produktivitas kerja, sehingga jumlah sampel minimal $10 \times 4 = 40$ sampel.

Dengan demikian dari 2 stratum (data shift (A + B) masing-masing minimal 40 orang dan yang mengembalikan kuesioner adalah berjumlah 76 orang.

Dalam penelitian ini data dianalisis secara deskriptif dan imperensial dan teknik tabulasi silang prosentasi dan korelasi regresi.

Persamaan Mate Martik yang digunakan sebagai formula adalah:

$$Thi - n = \frac{\Delta Th - Ths}{Ths}$$

Dimana : Th = Tahun (5 Th Terakhir)

ΔTh = Tahun Produksi

Ths = Tahun Produksi Sebelumnya

(Joko Santoso, 1997)

Selanjutnya, formula analisis korelasi dan regresi untuk melihat hubungan variabel X dan Y dan untuk analisis produksi.

Rumus Korelasi sederhana sebagai berikut:

$$P_{uw} = \frac{\sum_{i=1}^n (u_i - \bar{u})(w_i - \bar{w})}{\left\{ \left(\sum_{i=1}^n (u_i - \bar{u})^2 \right) \right\}^{\frac{1}{2}} \left\{ \left(\sum_{i=1}^n (w_i - \bar{w})^2 \right) \right\}^{\frac{1}{2}}}$$

Dimana : D = Koefisien Korelasi

U dan W = Variabel Observasi

Kisaran Mulai Koefisien Korelasi :

$-1 < r < 1$ (Supranto), 1986:198)

Model persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = a + b x$

HASIL

Hubungan Antara Umur Dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel produktifitas kerja umur berhubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan. Terdapat kecenderungan umur karyawan akan diikuti oleh peningkatan. Produktifitas kerjanya. Menurut Sutrisno Hadi (1981), bahwa koefisien korelasi sebesar 0,383 termasuk rendah.

Penerapannya bahwa seseorang harus cukup hati-hati untuk menggunakan variabel umur sebagai prediktor produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa hipotesis signifikan, namun fakta juga menunjukkan bahwa karyawan yang berusia muda menampilkan tingkat produksi yang rata-rata lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang lebih dewasa. Untuk lebih efektif dalam perhitungan "*cost and benefit*", hendaknya perusahaan harus hati-hati dalam merekrut tenaga kerja usia muda. Hal yang lebih baik adalah merekrut karyawan yang berumur sekitar 25-30 tahun, karena pada rentang usia ini karyawan lebih produktif.

Variabel umur karyawan ternyata memberi sumbangan langsung sebesar 1,67% kepada produktifitas kerja karyawan. Suatu sumbangan yang relatif kecil jika dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa 'variabel umur pada dasarnya hampir tidak menyumbang kepada produktifitas karyawan, artinya karyawan dengan umur berapa saja kalau diberi pelatihan akan berproduksi lebih tinggi. Dengan kata lain pelatihan merupakan variabel

yang paling dominan dalam menyumbang kepada produktifitas kerja karyawan.

Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel masa kerja berkaitan erat dengan produktifitas kerja karyawan. Ada kecenderungan yang kuat bahwa makin bertambah lamanya masa kerja yang dimiliki karyawan akan diikuti oleh peningkatan produktifitas kerjanya. Koefisien korelasi sebesar 0,605 termasuk sedang. Penerapannya bahwa perusahaan dapat menggunakan masa kerja atau pengalaman kerja sebagai prediktor produktifitas kerja. Para karyawan yang mempunyai masa kerja atau pengalaman kerja lebih lama cenderung menampilkan tingkat produksi rata-rata yang lebih tinggi daripada karyawan yang mempunyai masa kerja lebih sedikit. Penjelasan yang dapat dikemukakan bahwa makin lama seseorang menekuni bidang kerja yang sama akan lebih lancar atau lebih terampil melakukan pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja membuat karyawan lebih matang dalam menangani tugasnya, termasuk di dalamnya adalah peningkatan kualitas produksi karena

sering membandingkan hasil produksinya dari waktu ke waktu. Pekerjaan yang sama kalau diulang terus menerus dari waktu ke waktu menyebabkan karyawan dapat membedakan mana pekerjaan yang kurang baik hasilnya dan mana yang pekerjaan yang sempurna.

Variabel masa kerja karyawan ternyata memberi sumbangan langsung kepada produktifitas kerja sebesar 1,67%. Sumbangan tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya karyawan mengikuti pelatihan. Hal-hal yang dapat dikemukakan bahwa walaupun masa kerja karyawan cukup lama, hanya berkecenderungan berproduksi lebih banyak. Dari data lapangan menunjukkan bahwa beberapa karyawan walaupun masa kerjanya cukup lama namun. Produktifitas kerjanya hanya sedikit meningkat.

Hubungan Antara Lama Pelatihan Dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Pengujian. hipotesis membuktikan bahwa lamanya pelatihan berhubungan erat dengan produktifitas kerja karyawan. Ada kecenderungan yang sangat kuat bagi karyawan yang pernah mengikuti pelatihan lebih lama. akan

menampilkan. tingkat produksi yang lebih tinggi.

Koefisien korelasi sebesar 0,881 termasuk kategori tinggi. Penerapannya bahwa faktor pelatihan memegang peranan yang sangat tinggi jika dikaitkan dengan tingkat produksi. Lamanya pelatihan merupakan variabel yang paling erat hubungannya dengan produktifitas kerja karyawan jika dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya.

Penguasaan keterampilan melalui pelatihan akan bertahan relatif lebih lama bilamana disertai keyakinan karyawan bahwa ia dapat menguasai materi pelatihan, penguasaan operasional peralatan. Peserta pelatihan dapat menguasai peralatan-peralatan baru yang tidak ada sebelumnya, dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas barang produksi.

Fungsi pelatihan bagi mereka tidak hanya untuk mendapatkan keterampilan baru yang mendukung tugas-tugasnya, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan tentang pemeliharaan, perbaikan, dan penyimpanan peralatan, serta sosialisasi dengan karyawan lainnya.

Bagi karyawan dengan masa kerja lama yang mengikuti pelatihan, sangat

diperlukan untuk menambah kemampuan yang sudah dimiliki sebelumnya. Fungsinya agar mereka tidak tertinggal oleh pekerja baru. Banyaknya jam pelatihan membuktikan bahwa makin lama pekerja atau karyawan mendapat pelatihan maka tingkat produksi semakin meningkat.

Hubungan Antara. Umur, Masa Kerja, Dan Lama Pelatihan Dengan Produktifitas Kerja Karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa tiga variabel bebas (umur, masa kerja, dan lama pelatihan) mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktifitas kerja karyawan. Koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,890 menunjukkan bahwa hubungan yang sangat erat dan signifikan. Tiga variabel bebas umur, masa kerja dan lama mengikuti pelatihan secara bersama dapat menjadi prediktor yang tepat bagi 'produktifitas kerja karyawan.

Sumbangan langsung tiga variabel bebas sebesar 79,2% menunjukkan bahwa sebagian besar produktifitas kerja berkaitan erat dengan umur, masa kerja, dan lama mengikuti pelatihan. Artinya produktifitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor umur, masa kerja, dan lama mengikuti

pelatihan sebesar 79,21%. Selebihnya sekitar 20,8% dijelaskan di luar penelitian ini yang dapat bersumber dari dalam diri ataupun dari luar dari karyawan, misalnya tingkat motivasi kerja karyawan, tingkat kesehatan karyawan, jaminan sosial dari perusahaan, insentif, situasi kerja, dan sebagainya. Hal-hal ini belum terdeteksi dalam penelitian ini

KESIMPULAN

Dari hasil deskripsi data, analisis data, dan pembahasan, maka penelitian ini dapat dirumuskan beberapa kesimpulan yang intinya menunjukkan usaha peningkatan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh PT. Surya Satria Timur Corporation telah berhasil. Sebagai bukti dari hasil pengujian hipotesis dapat disajikan :

- 1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara umur dengan produktifitas kerja karyawan.
- 2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara masa kerja dengan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lamanya mengikuti pelatihan dengan produktifitas kerja karyawan.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tiga variabel bebas

secara bersama, yaitu umur, masa kerja, dan lamanya mengikuti pelatihan dengan produktifitas kerja karyawan.

SARAN

Saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Penggunaan umur sebagai salah satu prediktor produktifitas kerja hendaknya harus hati-hati terutama dalam hal'rekrutmen karyawan-baru.
- 2) Perusahaan hendaknya dapat nwnyelenggarakan "on the job training" secara rutin dan bertahap agar tidak'mengganggu kelancaran produksi. "
- 3) Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan kesejahteraan karyawan, mengingat bahwa karyawan adalah rekan sekerja bagi perusahaan
- 4) Kepada peneliti lain diundang untuk mengadakan penelitian lanjutan dengan nmnpertanyak variabel bebas seperti motivasi kerja, situasi kerja, sistem, penggajian, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto,Suherman,2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rhike Cipta, Jakarta

Benardin.H.J. and Joice.E.A.Russel, 1993. *An. Exgpeximantal approach of. Manajemen.* New York: Mc Graw Hill Company.

Dahniar,2004. Tesis STIE Mahardhika Surabaya. *Pengaruh Pelatihan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Guru TK Di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.*

Dharma,Surya.2005.*Manajemen Kinerja Falsafah,Teori dan Penerapannya.Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.*

Edwin. B. Flippo, 1961. *Principle of Personal Management.* New York-Toronto-London: McGraw Hill Book Company.

Emil Salim,1995. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya. Manusia.* Jakarta : LP3ES.

Plippo, Edmin B, 1994, *Manajemen Personalia,* Surabaya, Erlangga.

Gibson, 1992. *Fundamntal Concept of Management.* New York: McGraw Hill Book Company Inc.

- Harlie.M.2011.Manajemen Sumber Daya Manusia Banjarmasin: Jilid I,II.Alhaka Publising.
- Harlie.M.2008. *Disertasi Untag.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan padaPerusahaan Tambang Batu Bara PT Adaro Indonesia Tabalong Kalsel.*
- Heni, Rukman, 2002. *Disertasi Unpad Bandung. Pengaruh Kepemimpinan, Isi Pekerjaan, Kebijaksanaan aturan tentang hukuman dan kondisi tempat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai eselon IV pada secretariat daerah propinsi Riau.*
- Knowles. AG, 1990. *Manajemen Pengembangan SDM* Jakarta: Gramedia.
- Kusriyanto,Bambang.1994, *Produktivitas Pagawai*, Seri ManajemenNo.95, Penerbit LPPM, Jakarta
- Marwansyah,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Penerbit CV Alfabeta.Bandung.
- Moekijat, 1990. *Manajemen Kepegawaian*tem *Manajemen Kinerja (Performance dan Hubungan-hubungan Dalam Perusahaan,cetakan II, Alumni Bandung.*
- Prasetyo Irawan 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* Jakarta: LPPM
- Ravianto. J, 1996. *Produktifitas dan Manajemen.* Jakarta: Lembaga sarana informasi usaha.
- Ruky, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja (Performaance Manajemen System) .Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima.* Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Suharsimi. A, 1992. *Manajemen Penelitian.* Jakarta: Bina Aksara.
- Sukanto Reksohadiprodo, 1996. *Manajemen Strategi.* Yogyakarta: BPFE UGM.
- Supranto.J, 1986. *Statistika Teori dan Aplikasi.* Jakarta: Erlangga.
- Siswantari Pratiwi, 1997. *Pengaruh Motivasi Kerja.* Jakarta: PPS Universitas Krisna Dwipayana.

Sri Adiningsih,1995. *Statistik Ekonomi*.
Yogyakarta: BPFE UGM. '

Kerjasama Yogyakarta:
UGM.

Titik Widaryati,1996. *Faktor-Faktor*
Motivasi Kerja Pada STIE