

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA USAHA KECIL DAN MIKRO

KHAERUMAN

Jurusan Manajemen Universitas Bina Bangsa Banten

Email: khaeruman.oce@gmail.com

### ABSTRACT

*This research goal to be achieved is to know the factors that affect labor productivity and to know what efforts are done by small businesses to improve labor productivity especially in Pd. Jujur Lestari. The method used in this research is qualitative method with data technique such as; interviews, and documentation. These are the research subjects of Owner and Employee Pd. Jujur Lestari.*

*Based of present of study, than influence factors in Pd. Jujur Lestari have know, that are internal factors and external factors. Internal factors are included age, education rate, health, and skill. External factors are included compatible wages gift. Appropriate decision of wages system, tools, health communication pattern, conducive place, health and disaster subsidies cost attestation of manager to the employees, good arrangement problem by manager. Efforts done by micro industries to increase productivity of employees by Pd. Jujur Lestari are 1) to give a conformity appreciation to excellent employees. 2) analyze the grade employees' productivity every month. 3) stimulate CEO in order to they can work with employees. 4) schedule un equal activity that can increase approximation of employees interpersonal connection. Like traveling, out born and tassakuran. 5) to create harmonic communication at work. 6) create design of problem or conflict solving with family relation. 7) clear employees working that mean to clear standard of the employees working resources. 8) Increase discipline of working. 9) Increase employee ability with un equal practice. 10) create working conditions and healthy communication design. 11) Conformity salary system application. 12) to published whole working system that can do in house or in company.*

**Keyword:** *Productivity, Employees, Small Bussiness and Micro*

### Pendahuluan

Era globalisasi sekarang ini kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang handal menghasilkan *output* yang berkualitas sehingga mampu menjaga kelangsungan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam faktor-faktor produksi (Kasmir, 2016:3). Karena itu peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Untuk mensiasati ancaman dan memanfaatkan peluang, perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas, salah satunya yakni sumber daya manusia. Sumber

daya perusahaan umumnya terdiri dari 5 bagian yang biasanya dinyatakan dengan 5 M yaitu *Man*, (manusia) *Money*, (keuangan) *Method* (metode-metode perusahaan), *Mechine* (mesin-mesin) dan *Material* (bahan baku). Produktivitas merupakan perbandingan antara pemasukan dan pengeluaran, dimana pengeluarannya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. (Hasibuan, 2011:94). Bukan merupakan hal yang baru apabila dikatakan produktivitas terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dan pengeluaran.

Produktivitas berkaitan erat dengan kesediaan karyawan untuk bekerja lebih giat. Titik sentrisnya adalah kesediaan untuk bekerjasama yang merupakan suatu hal yang tidak untuk dipaksakan, walaupun cara

paksaan dapat digunakan namun hasil kerja tidak akan ada peningkatan karena pada dasarnya manusia tidak senang dipaksa dan bila hal ini terjadi manusia tidak akan tinggal diam.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih dan Suwatno, 2009:156.)

Berdasarkan hal tersebut berarti segalanya tidak terlepas dari prestasi seseorang karena pada dasarnya dalam diri pekerja terdapat faktor-faktor yang melekat yaitu skill. Di mana kadar tinggi rendahnya skill seseorang tidak akan menjamin secara pasti bahwa mereka akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dengan demikian, produktivitas adalah ukuran dan kemampuan baik individu maupun kelompok untuk membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan elemen produksi atau keseluruhan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat diketahui dengan adanya kemampuan kita untuk bekerja lebih baik, bekerja dengan lebih baik, mampu bekerja lebih efisien dan mampu untuk bekerja lebih efektif lagi.

Beberapa pihak telah berupaya untuk memberikan definisi yang tepat untuk usaha mikro. Hal ini penting karena hingga saat ini kriteria yang digunakan untuk mendefinisikan usaha mikro masih beragam karena masih sering terjadi perbedaan sudut pandang dan paradigma yang, dipakai dalam mendefinisikan usaha mikro dan usaha kecil.

Departemen Perdagangan memberikan batasan yang sama dalam membagi skala usaha, yaitu industri dagang mikro (1-4 pekerja), industri dagang kecil (5-19 pekerja), dan industri dagang menengah (20-99 pekerja). Kriteria lain untuk industri dan dagang kecil (termasuk mikro) adalah dari jumlah penjualan per tahun sebesar kurang dari Rp 1 milyar.

Usaha kecil mikro juga sering diidentikkan dengan industri rumah tangga karena sebagian besar kegiatan dilakukan di rumah, menggunakan teknologi sederhana atau tradisional, mempekerjakan anggota keluarga dan berorientasi pada pasar local.

## **Metode Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah pada usaha kecil dan mikro pertukangan kayu Pd. Jujur Lestari di Jalan Raya Ciruas Kecamatan Walantaka Kota Serang Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif di mana penelitian ini mempelajari masalah-masalah dan tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan secara dua arah dengan Penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penyajian data dilakukan secara dua arah dengan penarikan kesimpulan.

## **Temuan Penelitian dan Pembahasan**

Pertukangan Kayu dalam usaha kecil memerlukan ketekunan dan ketelatenan dalam pengerjaannya karena masih didominasi teknologi tradisional, sederhana dan manual. Kerajinan ini tumbuh di beberapa daerah dengan baik dan jenisnya banyak berubah, sesuai dengan perkembangan trend dan pasar terhadap pertukangan kayu itu sendiri. Awalnya usaha kecil ini berkembang untuk memenuhi kebutuhan lokal saja, tetapi dengan adanya perkembangan dan penggunaan yang semakin luas sehingga ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kebutuhan seni sebuah rumah di rumah tangga, kantor, sekolah, dan lainnya.

Hasil kerajinan pertukangan kayu yang ada di beberapa daerah telah dipasarkan secara meluas sampai keluar kota. Sehingga dengan adanya permintaan yang luas

membuat harganya naik, pangsa pasarnya semakin meningkat dan pendapatan pengusaha semakin tinggi. Semakin majunya zaman dan kebutuhan akan pertukangan kayu (seperti kusen-kusen dan lain-lain) semakin meningkat maka muncul pesaing-pesaing yang biasanya berawal dari bekerja di orang lain. Sehingga untuk menjamin pasar barang yang diproduksi tidak mengalami kesulitan.

Semakin meningkatnya permintaan membuat perusahaan harus berupaya keras agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena semakin tinggi tingkat produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan hal itu akan berimbas pada tingginya hasil produksi.

Pentingnya peningkatan produktivitas tenaga kerja ini juga diakui oleh Bapak Jumadi (selaku Pemilik Pd. Jujur Lestari) berpendapat tentang peningkatan produktivitas tenaga kerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja:

*Menurut saya, produktivitas tenaga kerja adalah cara atau pola kerja karyawan yang giat dan rajin sehingga berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan. Produktivitas tenaga kerja sangat penting dalam suatu perusahaan karena hal itu sangat berpengaruh terhadap hasil produksi. Kalau faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain : 1). Pemberikan gaji serta bonus-bonus yang tepat kepada tenaga kerja, 2). Pemberian toleransi jam kerja (bisa pulang lebih awal ataupun izin) kepada karyawan apabila mereka berhalangan 3). Penggunaan teknologi yang tepat guna dan bisa mendukung proses produksi. 4). Pola komunikasi yang harmonis antar sesama tenaga kerja dan 5). Suasana tempat kerja yang kondusif. Sedangkan untuk jarak rumah karyawan dengan tempat kerja tidak berpengaruh, bahkan terkadang karyawan yang rumahnya jauh mereka lebih giat dan termotivasi.*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa bagi responden yang disebut produktivitas kerja adalah cara atau pola kerja karyawan yang giat dan rajin sehingga berpengaruh terhadap produksi

yang dihasilkan dan produktivitas tenaga kerja sangat penting dalam suatu perusahaan.

Berbeda dengan penjelasan dalam kajian teori, yang menyatakan bahwa salah satu faktor produktivitas kerja adalah *jarak* namun di Pd. Jujur Lestari karyawan yang rumahnya jauh atau dekat kesemuanya mempunyai kinerja yang bagus atau bahkan ada beberapa karyawan yang jarak rumahnya lebih jauh namun produktivitas kerjanya tetap bagus dan motivasinya juga bagus.

Mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, responden ke 2 memberikan jawaban yang sederhana diama tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dia membaginya dalam dua kategori: 1) faktor internal tenaga kerja sendiri meliputi: umur, pendidikan (skill atau kemampuan), dan kondisi fisik dan psikis (kesehatan), 2) faktor eksternal, biasanya terdapat di perusahaan itu, antara lain: sistem upah, suasana di lingkungan kerja, pola komunikasi, sistem jam kerja, dan sarana kerja. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh perusahaan jika produktivitas tenaga kerjanya ingin meningkat, hal itu pula yang kami perhatikan pada karyawan di Pd. Jujur Lestari.

Tidak jauh berbeda dari dua statemen responden sebelumnya, Bapak Rasidin, selaku karyawan di Pd. Jujur Lestari, mengungkapkan pendapatnya sebagai berikut:

*Sejauh yang saya ketahui, produktivitas tenaga kerja adalah cara seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan semangat, giat, gigih dan tekun sehingga hasil yang dia peroleh bisa memuaskan dan meningkat. Produktivitas yang saya maksud tadi sangat penting bagi perusahaan, sebab kalau para karyawan selalu produktif dalam bekerja maka perusahaan akan cepat maju dan sukses, kira-kira begitu.*

*Terus kalau mengenai faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan produktivitas tenaga kerja, bagi saya hal yang terpenting: 1) Pemberian gaji maupun bonus yang sesuai, 2) Adanya bantuan biaya kesehatan, 3) Suasana*

kerjanya penuh dengan kekeluargaan, 4) Atasan perhatian terhadap para karyawan, dan terakhir 5) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik. Intinya mas, karyawan bisa bekerja lebih baik dan lebih produktif, apabila mereka diperhatikan oleh perusahaan dengan baik pula, karena kan kalau kita diperhatikan dan kerjanya tidak baik biasanya kita kan sungkan.

Persepsi Bapak Rasidin selaku karyawan terhadap apa itu produktivitas kerja, seberapa penting bagi perusahaan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi seolah mewakili aspirasi dari para karyawan untuk saling melakukan suatu sinergi yang harmonis dengan perusahaan dalam artian produktivitas tenaga kerja akan membaik manakala perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, hal ini yang disebut sinergi yang harmonis.

Pentingnya peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam mendorong majunya usaha pertukangan kayu yang ada di Pd. Jujur Lestari disadari betul oleh pemilik modal. Oleh karenanya dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja bagi para karyawan pihak manajemen Pd. Jujur Lestari melakukan berbagai upaya yang terencana dan terukur. Berdasarkan persepsi karyawan yang merupakan responden dalam penelitian ini yaitu Bapak Rasidin menyatakan bahwa upaya yang dilakukan oleh Pd. Jujur Lestari dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

*Selama saya bekerja disini, sepengetahuan saya banyak cara yang telah dilakukan oleh pihak yang terkait dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja diantaranya: 1) Memberikan bonus maupun tunjangan di luar gaji tetap kepada karyawan yang dinilai berprestasi, 2) Melakukan kegiatan-kegiatan yang mengakrabkan satu sama lain, dan bisa bertatap muka seperti makan bersama di suatu tempat, dan rekreasi, 3) Adanya penyelesaian masalah dengan cara kekeluargaan, 4) Menciptakan komunikasi yang sehat bagi karyawan khususnya yang beda lokasi kerjanya,*

*5) Meningkatkan disiplin kerja. Kayaknya itu aja dulu mas, dan yang jelas pihak manajemen selalu berusaha agar produktivitas tenaga kerja karyawan bisa selalu meningkat dengan cara selalu berusaha memperhatikan keinginan karyawan secara tepat.*

Hasil wawancara peneliti dengan responden ketiga di atas setidaknya dapat memberikan tambahan pemahaman tentang bagaimana usaha-usaha yang dilakukan oleh Pd. Jujur Lestari untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja khususnya dari sudut pandang karyawan yang notabene merupakan ujung tombak keberhasilan dalam peningkatan hasil produksi dalam artian semakin tinggi produktivitas tenaga kerja maka semakin tinggi pula hasil produksi yang diperoleh oleh perusahaan.

Adapun pandangan responden ketiga tentang upaya tersebut yaitu: 1) Memberikan bonus maupun tunjangan di luar gaji tetap kepada karyawan yang dinilai berprestasi, 2) Melakukan kegiatan-kegiatan yang mengakrabkan satu sama lain, dan bisa bertatap muka seperti makan bersama di suatu tempat, dan rekreasi, 3) Adanya penyelesaian masalah dengan cara kekeluargaan, 4) Menciptakan komunikasi yang sehat bagi karyawan khususnya yang beda lokasi kerjanya, 5) Meningkatkan disiplin kerja.

Menjalankan usaha pertukangan kayu dalam lingkup usaha kecil memerlukan suatu ketekunan dan ketelatenan dalam pengerjaannya terlebih lagi teknologi yang digunakan masih menggunakan teknologi tradisional, demikian perjalanan usaha yang terjadi pada Bapak Jumaidi selaku pemilik usaha pertukangan kayu yang ada di Jalan Raya Ciruas Kelurahan Pipitan Kecamatan Walantaka Kota Serang Banten.

Kerajinan pertukangan kayu sendiri sebenarnya telah tumbuh di beberapa daerah dengan baik dan jenisnya banyak berubah, sesuai dengan perkembangan trend dan pasar terhadap pertukangan kayu itu sendiri. Awalnya usaha kecil ini berkembang untuk memenuhi kebutuhan lokal saja, tetapi dengan adanya perkembangan dan pemakaian yang semakin luas.



Keterampilan membuat pertukangan kayu di Pd. Jujur Lestari merupakan suatu khazanah pengetahuan masyarakat yang diturunkan secara berkesinambungan antara pekerja. Semakin meningkatnya permintaan dan adanya perkembangan teknologi untuk membantu pembuatan beberapa bagian dari pertukangan kayu yang menggunakan mesin yang lebih baik hasilnya lebih cepat dan bagus dari sebelumnya. Dalam pengerjaannya membutuhkan suntikan teknologi dan bimbingan untuk pengelolaan yang lebih baik.

Perkembangan kemajuan usaha pertukangan kayu pada PD. Jujur Lestari hingga sampai saat ini, tidak bisa dipungkiri merupakan buah dari usaha keras yang dilakukan oleh Bapak Jumadi beserta para karyawannya untuk selalu konsisten menjaga kualitas mutu dari produk pertukangan kayu yang dihasilkan. Oleh karenanya tidak mengherankan apabila permintaan barang dari konsumen ke Pd. Jujur Lestari semakin hari semakin banyak.

Akibat tingginya permintaan tersebut maka pihak perusahaan perlu memerlukan peningkatan produktivitas tenaga kerja agar perjalanan usaha bisa berjalan dengan dinamis dan lebih maju. Menelaah tentang produktivitas tenaga kerja tentunya perlu adanya pemahaman terlebih dahulu tentang apa itu produktivitas tenaga kerja. Dan sesuai dengan hasil penelitian di atas sekilas dapat kita ketahui bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan suatu pola kerja karyawan yang giat, semangat dan tekun, pola atau cara kerja tersebut selanjutnya akan berimplikasi pada peningkatan hasil kerja. Jika produktivitas tenaga kerja yang ada di Pd. Jujur Lestari semakin baik maka hasil produksi pertukangan kayunya juga akan semakin meningkat.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada PD. Jujur Lestari dapat di bagi kedalam dua kategori, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang dimaksud meliputi;
  - a. Umur
  - b. Tingkat Pendidikan
  - c. Kesehatan (fisik maupun psikis)
  - d. Keterampilan
2. Faktor eksternal meliputi;

- a. Pemberikan upah yang tepat,
- b. Pemberlakuan sistem kerja yang sesuai
- c. Penggunaan teknologi yang tepat (penggunaan sarana).
- d. Pola komunikasi yang harmonis penuh kekeluargaan
- e. Suasana tempat kerja yang kondusif,
- f. Bantuan biaya kesehatan maupun musibah,
- g. Atasan perhatian terhadap para karyawan,
- h. Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik.

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap sistem organisasi manapun. Agar produktivitas tenaga kerja para karyawan yang ada di Pd. Jujur Lestari terus terjaga dengan baik maka pihak manajemen mencoba untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja tersebut, karena tingkat produktivitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberlangsungan usaha.

Salah satu karakteristik industri kecil seperti PD. Jujur Lestari adalah adanya Proses produksi yang sangat padat tenaga manusia. Oleh karena itu pengembangan industri ini akan memperluas kesempatan kerja dan sekaligus membentuk atau meningkatkan pendapatan. Dengan demikian maka produktivitas tenaga kerja merupakan bagian terpenting yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Melakukan upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan usaha yang dilakukan oleh Pd. Jujur Lestari dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja antara lain :

- 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi.
- 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja setiap bulan.
- 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan.
- 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para

- karyawan seperti; traveling, out bond, ataupun tasyakkuran.
- 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja.
  - 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan.
  - 7) Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolok ukur terhadap hasil kerja para karyawan.
  - 8) Peningkatan disiplin kerja.
  - 9) Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan.
  - 10) Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat.
  - 11) Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai.
  - 12) Pemberlakukan sistem kerja borongan yang bisa dilakukan di rumah maupun di perusahaan.

Manusia sebagai penggerak utama bagi kemajuan dan keberhasilan dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan adanya peningkatan tersebut maka kemampuan untuk mengolah dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dari dalam perusahaan akan dapat meningkat maka diperoleh output yang diharapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan tenaga kerja untuk dapat mencapai kesuksesan itu tidak terlepas dari peran dan kemampuan tenaga kerja di dalamnya.

## Simpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah diperoleh dan setelah dilakukan analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, adalah:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada Pd. Jujur Lestari dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dimaksud meliputi; a) Umur, b) Tingkat Pendidikan, c) Kesehatan (fisik maupun psikis), d) Keterampilan. Faktor eksternal meliputi; 1) Pemberian upah yang tepat, 2) Pemberlakukan sistem kerja yang sesuai, 3) Penggunaan teknologi yang tepat (penggunaan sarana), 4) Pola

komunikasi yang harmonis penuh kekeluargaan, 5) Suasana tempat kerja yang kondusif, 6) Bantuan biaya kesehatan maupun musibah, 7) Atasan perhatian terhadap para karyawan, 8) Kalau ada masalah atasan bisa menyelesaikannya dengan baik.

2. Usaha-usaha yang dilakukan oleh Pd. Jujur Lestari yaitu; 1) Memberikan penghargaan yang sesuai kepada para karyawan yang berprestasi, 2) Melakukan analisis terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja setiap bulan, 3) Mendorong para atasan agar bisa bekerja bersama para karyawan, 4) Mengagendakan berbagai kegiatan yang bisa meningkatkan kedekatan hubungan interpersonal bagi para karyawan seperti; traveling, out bond, ataupun tasyakkuran, 5) Berupaya menciptakan komunikasi yang harmonis dalam bekerja, 6) Menciptakan pola penyelesaian masalah atau konflik secara kekeluargaan, 7) Memperjelas kinerja karyawan maksudnya memperjelas tolok ukur terhadap hasil kerja para karyawan, 8) Peningkatan disiplin kerja, 9) Melakukan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan, 10) Menciptakan suasana kerja dan pola komunikasi yang sehat, 11) Penerapan sistem upah/gaji yang sesuai, 12) Pemberlakukan sistem kerja borongan yang bisa dilakukan di rumah maupun di perusahaan.

## Daftar Referensi

- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Metode Penelitian Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*, Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur, 2006, *Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- M Manulang, 2005, *Dasar-dasar Manajemen*,

- (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Muhibbin Syah, 2010, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Moleong, L. J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Salamon, M. 2000. *Industrial Relations, Theory and Practice*, 4 edition, Prentice Hall.
- Simanjuntak, Payman. J,2004. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, LP-FE UI, Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Yuniarsih dan Suwatno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta