

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ROTI DI SURAKARTA

Analysis Factors that Influence Employee Productivity at Bread Company in Surakarta

Sutarto dan Fatchurrohman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura, (0271)717417, Ext 211 Surakarta
e-mail : Sutarto@yahoo.co.id

Abstraksi

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis secara individu pengaruh yang signifikan antara kemampuan, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah diduga secara individu ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Roti Di Surakarta. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana hal ini ditunjukkan dari uji t bahwa thitung kemampuan sebesar 2,359, thitung prestasi sebesar 2,819 dan thitung upah kerja sebesar 3,580 dengan ttabel sebesar 2,021. Hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 63,344 dengan Ftabel sebesar 2,84 sehingga Fhitung > Ftabel, hal ini berarti variabel kemampuan, prestasi dan upah kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan variabel prestasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh daripada variabel independen lainnya yaitu dengan nilai β sebesar 0,371. Nilai R square (R^2) sebesar 0,823, menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan, prestasi dan upah kerja sebesar 82,3%, sedangkan sisanya ($100\% - 82,3\% = 17,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : *Pengalaman, Prestasi Kerja, Upah dan Produktivitas Kerja*

Abstract

The purpose of research is to analyze individually significant impact among ability to work, job performance and wages on employee productivity. The hypothesis is expected that ability to work, job performance, and wages have positive and significant impact on employee productivity in Bread Company in Surakarta. The analysis shows that the variables of ability to work, job performance, and salary employment individually has positive and significant impact on employee productivity where it is shown by the t test that t count ability to work is 2.359, and t count job performance is 2.819, and t count salary is 3.580 with t table is 2.021. The results F test is 63.344 with F table is 2.84 so Fhitung > F table, this means variable ability to work, job performance and wage together influence on employee productivity. This study shows the performance of the variable is the most influential variable than other independent variables with β value is 0.371. Test results of R-square (R^2) is 0.823, this showed that the variable employee productivity can be explained by the variables of ability to work, job performance, and salary employment amounted to 82.3%, while the rest ($100\% - 82.3\% = 17.7\%$) influenced by other factors beyond the studied variables.

Keywords: *ability to work, job Performance, salary employment, employee Productivity*

A. Pendahuluan

Besarnya peranan karyawan pada perusahaan dapat diukur dengan produktivitas. Sudah sewajarnya bilamana pimpinan harus memberi perhatian pada karyawan dan keluarganya. Untuk mendapatkan hasil produksi yang baik pimpinan perusahaan perlu bekerja sama secara patnership dengan karyawan.atau dengan kata lain menganggap karyawan sebagai subyek.

Penelitian Krisnawati (2007), tentang Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Iskandartex di Surakarta dengan independen variabel pengalaman kerja, upah, prestasi dan tingkat absensi. Dependen variabel: produktivitas karyawan, menunjukkan hasil bahwa pengalaman upah prestasi dan tingkat absensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Masa kerja seseorang berkaitan dengan kemampuan kerjanya. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh kemampuan kerja. (Alex S. Nitisemito, 1996:6).

Penelitian Made Sudarna (2005) tentang Analisis Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan pada Perusahaan Mebel di Gianyar Bali menunjukkann hasil pengharuh yang positif dan signifikan antara prestasi, pengalaman kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan. dan faktor yang paling berpengaruh adalah upah.

Pemberian upah pada hakekatnya merupakan suatu alat distribusi yang sama pada semua jenis dan bentuknya. Namun pendistribusian upah untuk tiap-tiap karyawan harus sesuai berdasarkan sesuatu yang dihasilkan. Bagi karyawan sendiri, upah yang diterimanya mempunyai arti yang penting dalam kehidupannya yaitu sesuai dengan tujuan karyawan bekerja untuk memperoleh kehidupan yang layak.

Penelitian Kasiyati (2004) tentang Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Pengecoran Logam CV. Atma Jaya Batur Klaten menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, prestasi, pengalaman kerja, umur dan upahkerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kemampuan, prestasi dan upah kerja mempunyai arti penting bagi karyawan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan, oleh karena itu sangatlah penting untuk dilakukan penelitian “pengaruh kemampuan, prestasi dan upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Apakah kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Roti Di Surakarta.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, prestasi kerja, upah kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Roti Di Surakarta.

D. . Tinjauan Pustaka

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi meliputi semua orang yang melakukan aktivitas secara umum yang terdapat dalam satu organisasi ada dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk dalam kelompok sumber daya non manusia, antara lain modal, bahan baku. (Gomes, 2000). Ada beberapa hal yang terkait dengan sumberdaya manusia dan itu meliputi :

1. Kemampuan Kerja

Manusia sebagai karyawan melakukan aktivitas dalam perusahaan tentunya harus melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban, sehingga para karyawan tersebut dapat dikatakan karyawan yang telah memiliki kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah waktu-waktu yang dipakai karyawan dari mulai masuk sampai sekarang pada perusahaan tersebut. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang

berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Semakin lama karyawan berada dalam perusahaan, mereka akan semakin mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul.

Dari gambaran di atas kesimpulan mengenai pengertian kemampuan kerja yaitu kemampuan atas segala sesuatu yang telah diperoleh dan dimiliki oleh pada karyawan melalui aktivitas jasmani yang biasanya ditunjukkan dalam masa kerja.

2. Prestasi Kerja

Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda (*prestatie*) dalam bahasa Indonesia prestasi yang artinya dalam usaha. Prestasi adalah pada yang telah diciptakan, hasil pekerjaan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan bekerja. Kerja adalah suatu kegiatan yang ditetapkan sebelumnya. Maka prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh suatu kegiatan kerja yang dilakukan oleh seseorang individu / kelompok. Pengertian Prestasi Kerja adalah penyelesaian atau hasil nyata yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Penilaian Prestasi Kerja diperoleh dari hasil yang telah dinilai oleh atasan.

3. Pengertian Upah

Manusia hidup memiliki kebutuhan dan keinginan yang sangat kompleks, untuk itu orang bekerja untuk mendapatkan uang atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan upah, perusahaan dapat memberi motivasi kepada seseorang atau karyawan agar bekerja lebih giat.

Menurut Hadi Poerwono, definisi upah sebagai berikut:

Upah yaitu jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi massa atau syarat tertentu.

Sedangkan menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional memberikan definisi upah sebagai berikut:

Upah yaitu suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan

menurut suatu persetujuan undang-undang dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran atau imbalan yang diwujudkan bermacam-macam dan diberikan oleh seseorang atau suatu lembaga atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi kerja atau pelayanan yang telah dilakukan.

Jadi uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa upah merupakan pemberian bayaran dari seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan suatu faktor produksi dalam bentuk rasio antara jumlah produksi dan jumlah faktor produksi yang dihasilkan dalam waktu tertentu.

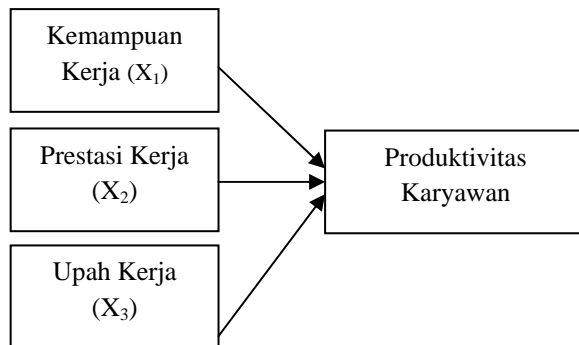
Adapun definisi yang dianggap paling luas adalah seperti yang dikemukakan oleh Mukaran (2000), bahwa yang dimaksud dengan produktivitas adalah kesadaran untuk menghasilkan sesuatu lebih banyak daripada yang telah atau yang sedang berada dalam usahanya serta menambah kegiatan guna menghasilkan lebih banyak dari apa yang telah dicapai.

Sedangkan menurut Dharma (2002), yang dimaksud produktivitas adalah suatu perbandingan dari hasil kegiatan yang senyatanya dengan hasil yang seharusnya. Produktivitas berkaitan erat dengan pertumbuhan ekonomi, tingkat upah dan kesejahteraan. Peningkatan produktivitas dapat berarti peningkatan-peningkatan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien hingga dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan ekonomi ke arah yang lebih baik.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Dharma (2002) diantaranya menyangkut tentang kualitas dan kemampuan fisik karyawan dan itu dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, latihan kerja, prestasi, motivasi kerja, kemampuan fisik karyawan, upah kerja, dan sarana pendukung.

E. Metode Penelitian

1. Kerangka Penelitian



Kerangka Penelitian

Keterangan:

Variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu Kemampuan kerja diberi simbol (X_1), prestasi diberi simbol (X_2) dan upah diberi simbol (X_3). Variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu produktivitas kerja karyawan diberi simbol (Y). Untuk mengetahui pengaruh antara independen variabel dengan dependen variabel maka menggunakan rumus regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi sedangkan untuk mengetahui kevalidan menggunakan rumus uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik

2. Hipotesis

Diduga kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. pada Perusahaan Roti di Surakarta

3. Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini yang akan digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari daerah objek penelitian melalui pengisian kuesioner. Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber yang berhubungan langsung dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat bantu utama dan ditunjang dengan interview serta observasi.

F. Hasil dan Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Setelah dilakukan pengolahan dengan menggunakan bantuan program SPSS 12.0 for windows maka diperoleh hasil dari *normal probability plot* dapat dilihat pada hasil melalui gambar histogram menunjukkan suatu pola yang menggambarkan distribusi normal. Grafik Normal P-P Plot juga menunjukkan penyebaran data yang berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hasil uji dengan menggunakan *normal probability plot* tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Dari data hasil pengujian dengan model skala *euclydean distance* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas untuk masing-masing variabel. Hal ini ditunjukkan dengan *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10.

c. Uji Autokorelasi

Diketahui bahwa nilai statistik dari Durbin Watson pada *level of significance* 5%, dengan $k = 3$ dan $n = 45$ diperoleh $d_l = 1,42$ dan $d_u = 1,67$, H_0 diterima jika nilai D_w hitung kurang dari -2 sampai $+2$. Hasil uji autokorelasi pada bagian *model summary* diperoleh angka Durbin- Watson sebesar 1,628, yang terletak di antara -2 sampai $+2$, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi.

d. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} masing-masing variabel sebesar 1,790 untuk variabel Kemampuan kerja, $-0,549$ untuk variabel prestasi kerja, $-0,037$ untuk variabel upah kerja. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,021), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipergunakan tidak mengalami heteroskedastisitas

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh Kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS versi 12,0 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 2,444 + 0,220X_1 + 0,371X_2 + 0,310X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

a. Uji t

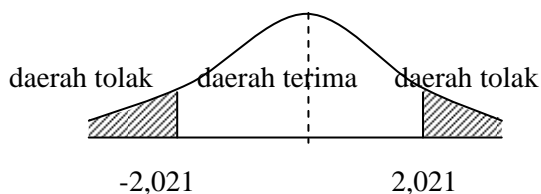
b.1. Pengaruh variabel Kemampuan kerja (X_1) terhadap produktivitas (Y)

Langkah pengujian:

$H_0 : b_1 = 0$ {tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_1 (Kemampuan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)}.

$H_a : b_1 \neq 0$ {ada pengaruh yang signifikan antara X_1 (Kemampuan kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)}.

- (1) Penentuan *Level of Significance* (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan atau $df = n-k-1 = 45-3-1 = 41 \approx 2,021$.
- (2) Kriteria Pengujian



H_0 diterima apabila : $-2,021 < t_{hitung} < 2,021$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < - 2,021$ atau $t_{hitung} > 2,021$

- (3) Menghitung nilai t :

$$t = \frac{b}{sb}$$

$$= 2,359$$

- (4) Keputusan

Karena t_{hitung} (2,359) lebih besar daripada

t_{tabel} (2,021) atau dilihat dari nilai sig (0,023) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individu pengaruh antara variabel Kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja.

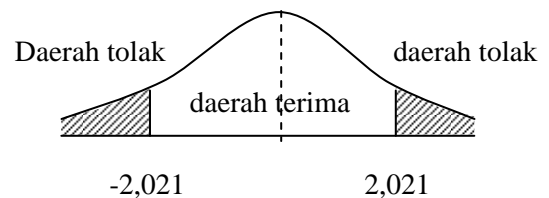
- b.2. Pengaruh variabel prestasi kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y)

Langkah pengujian:

- (1) $H_0 : b_2 = 0$ {tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_2 (prestasi kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)}.
 $H_a : b_2 \neq 0$ {ada pengaruh yang signifikan antara X_2 (prestasi kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)}.

- (2) Penentuan *Level of Significance* (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan atau $df = n-k-1 = 40-3-1 = 36 \approx 2,021$.

- (3) Kriteria Pengujian



H_0 diterima apabila : $-2,021 < t_{hitung} < 2,021$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < - 2,021$ atau $t_{hitung} > 2,021$

- (4) Menghitung nilai t :

$$t = \frac{b}{sb} = 2,500$$

- (5) Keputusan

Karena t_{hitung} (2,500) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dilihat dari nilai sig (0,007) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individu ada pengaruh antara prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

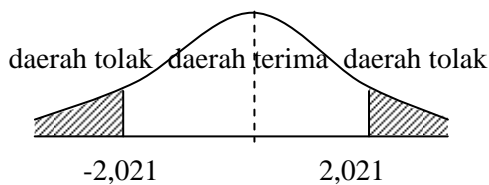
- b.3. Pengaruh variabel upah kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Langkah pengujian:

- (1) $H_0 : b_3 = 0$ {tidak ada pengaruh yang signifikan antara X_3 (upah kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)}.
 $H_a : b_3 \neq 0$ {ada pengaruh yang signifikan antara X_3 (upah kerja) terhadap Y (produktivitas kerja)}.

- (2) Penentuan *Level of Significance* (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan atau $df = n-k-1 = 45-3-1 = 41 \approx 2,021$.

- (3) Kriteria Pengujian



H_0 diterima apabila : $-2,021 < t_{hitung} < 2,021$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} < -2,021$ atau $t_{hitung} > 2,021$

- (4) Menghitung nilai t :

$$t = \frac{b}{sb} = 3,580$$

- (5) Keputusan

Karena t_{hitung} (3,580) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dilihat dari nilai sig (0,001) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara individu ada pengaruh yang paling dominan variabel upah kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- (1) Menentukan hipotesa nihil dan hipotesa alternatif

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$, (tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja).

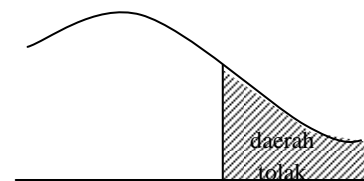
$H_a = b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, (ada pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel Kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja).

- (2) Menentukan hipotesa nihil dan hipotesa alternatif

- (3) Menentukan *level of significant* (α) = 0,05, $\Rightarrow (k;n-k-1) = (3 ; 41)$

$$F_{tab} = 2,840$$

- (4) Kriteria pengujian:



$$F_{tab} = 2,840$$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

- (5) Perhitungan nilai F :

$$F_{hitung} = \frac{Jk(re\ g)/k}{Jk(S) / N - K - 1} = 63,334$$

- (6) Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$; $63,334 > 2,840$ dan nilai $sign. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel Kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji R^2

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,823, artinya bahwa 82,30% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja, sedangkan sisanya yaitu 17,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

G. Kesimpulan

1. Bahwa variabel Kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan uji t menunjukkan variabel kemampuan kerja, prestasi kerja dan upah kerja berpengaruh secara individu terhadap produktivitas kerja karyawan dan hasil yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas adalah variabel prestasi kerja.
3. Hasil uji F menunjukkan hasil variabel kemampuan kerja, prestasi dan upah kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Dari hasil analisis *R square* (R^2) menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja, prestasi dan upah kerja sebesar 82,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.
5. Dari hasil koefisien beta (β) tersebut diketahui bahwa variabel prestasi kerja memiliki koefisien beta (β) paling besar diantara variabel independen yang lain yaitu dengan koefisien beda (β), hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Roti di Surkaarta.

H. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian dilakukan pada perusahaan Roti di Surakarta, oleh karena itu hasil penelitian tidak dapat diterapkan pada perusahaan lain.
2. Variabel independen yang diteliti hanya meliputi tiga variabel yaitu variabel kemampuan kerja, prestasi kerja, dan upah kerja.
3. Saampel yang diteliti terbatas hanya 45 responden.

B. Saran-saran

1. Perusahaan diharapkan memberikan perhatian yang lebih terhadap prestasi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.
2. Perusahaan dalam meningkatkan Kemampuan kerjanya untuk peningkatan prestasi kerja, hendaknya mengikutkan karyawan pada program training atau pelatihan.

3. Bagi peneliti akan datang, diharapkan menambah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja selain faktor yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma, 2002, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ahyari, Agus, 1998, *Pengertian Produktivitas*, Pustaka Bina Prasindo, Jakarta.
- Alex. S. Nitisemito, 1996, *Manajemen Personalialia*, Ghalia, Jakarta.
- Anwar, A.A, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Damodar Gujarati, Sumarno Zain, 1988, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Edwin B. Flippo, 1997, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- F. Ustino C. Gomes, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogya: Andi Offset.
- Kasiyati, 2004, *Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Pengecoran Logam CV. Atma Jaya Batur Klaten*.
- Krisnawati, 2007, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Iskandartex di Surakarta*.
- Made Sudarna, 2005, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Mebel di Gianyar Bali..*
- Marwansyah, Mukaram, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbit Administrasi Niaga, Bandung.
- Mudidarsyah, Sinungan, 1997, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Radig, 1998, *Pengertian Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ravianto, J, 1996, *Produktivitas dan Pengukuran*, LP3S, Jakarta.

- Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sakono, Slamet, 1994, *Pengertian Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2003. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Simanjutak, Payment J, 2000, *Pengantar ekonomi Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Prisma.
- Soenardi, Woekirno, 1991, *Pengertian Produktivitas*, Prisma, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPF, Yogyakarta.