FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN ALOR

RAHMAT LAAN

Abstrak: Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengaruh faktor keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju, terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor, (2) Diantara faktor-faktor tersebut mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor, (2) Untuk mengetahui diantara faktor-faktor tersebut mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Dari segi metodologi, penelitian ini bersifat studi kasus. Data penelitian bersumber primer, dengan teknik pengumpulan data adalah angket. Jenis data kualitatif yang dikuantifikasi dengan Skala Likert. Sampel penelitian sebanyak 33 orang. Sedangkan analisis data menggunakan regresi berganda dengan formula : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara simultan (bersama-sama) keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Hal ini terbukti dimana F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikan $F < 0,05$ ($F_h = 644,6442 > F_{tabel} = 2,93$ dan signifikan $F = 0,000 < 0,05$). Sedangkan besarnya pengaruh keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor adalah 98,5% (2) Secara parsial (sendiri-sendiri) keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Hal ini terbukti dimana t hitung untuk variable keamanan kerja lebih besar dari t tabel dan signifikan $t < 0,05$ ($t_{hitung} = 2,226 > t_{tabel} = 1,697$ dan signifikan $t = 0,034 < 0,05$) (3) Secara parsial (sendiri-sendiri) upah/gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Buktinya t hitung untuk variable upah/gaji lebih besar dari t tabel dan signifikan $t < 0,05$ ($t_{hitung} = 4,781 > t_{tabel} = 1,697$ dan signifikan $t = 0,000 < 0,05$) (4) Secara parsial (sendiri-sendiri) kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Buktinya t hitung untuk variable kesempatan untuk maju lebih besar dari t tabel dan signifikan $t < 0,05$ ($t_{hitung} = 3,368 > t_{tabel} = 1,697$ dan signifikan $t = 0,002 < 0,05$) (5) Upah/gaji mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Hal ini karena koefisien regresinya = 1,222 lebih besar dari koefisien regresi variabel lainnya. Dari hasil penelitian ini maka kepada PDAM Kabupaten Alor disarankan untuk memperhatikan:

(1) Keamanan dalam bekerja bagi para pegawai, (2) Upah/gaji juga hendaknya disesuaikan dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, (3) Kesempatan untuk maju hendaknya disediakan kepada para pegawai yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Demikian juga kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus atau pelatihan-pelatihan dalam rangka peningkatan keterampilan dalam bekerja.

Kata Kunci : Kinerja, Keamanan kerja, Upah/gaji, Kesempatan untuk maju

PENDAHULUAN

Dewasa ini salah satu topik yang selalu aktual diwacanakan, baik oleh masyarakat awam maupun para pakar manajemen sumber daya manusia adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi menjadi topik yang demikian urgen, karena hal ini sangat menentukan eksistensi sebuah organisasi, baik yang berorientasi laba (bisnis) maupun nir laba (publik).

Salah satu factor yang menentukan kinerja organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai berkorelasi positif. Semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai akan semakin rendah pula kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja organisasi, perhatian terhadap kinerja pegawai menjadi sebuah keniscayaan.

Kinerja pegawai, menurut Gomes (1995 : 195) dipersamakan dengan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas dan sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2000 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut T.R. Mitchell (1999 : 73) baik tidaknya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari *quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (ketepatan waktu), *initiative* (inisiatif), *capability* (kemampuan) dan *communication* (komunikasi). Apabila kriteria-kriteria di atas dapat diwujudkan secara baik, maka seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik dan sebaliknya apabila tidak terwujud maka kinerja seorang pegawai/karyawan dikatakan kurang baik.

Mewujudkan kinerja (hasil kerja) pegawai yang baik bukan perkara yang mudah. Hal ini karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh beragam variabel. Stephen P. Robbins (1996), berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor : tipe kerja, rekan sekerja, tunjangan, diperlakukan dengan hormat dan adil,

keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, upah/gaji, pengakuan akan kinerja, kesempatan untuk maju dan sebagainya.

Sementara itu Sedarmayanti (2001) membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut (1) faktor organisasi, (2) faktor individu dan (3) faktor sosial. Faktor organisasi terbagi dalam (1) selama bekerja yaitu keterlambatan, kehadiran, pelatihan, penurunan produktivitas, perombakan rencana/jadwal, peningkatan tanggung jawab kepengawasan, kekeliruan dan ketidak efisienan. Ke (2) di luar pekerjaan yang meliputi kehilangan investasi, semangat, rekrutmen, seleksi dan penempatan, kekurangan biaya, dan kompensasi yang sebenarnya. Faktor individu meliputi pengaruh karir, pengaruh kemampuan, pengaruh sosial, pengaruh keluarga dan pengaruh psikologis. Sedangkan faktor sosial mencakup ketidakpuasan klien, hubungan masyarakat, kredibilitas dan kapabilitas system untuk memberikan pelayanan efektif, kekurangan dalam hal kualitas pelayanan pendidikan dan kegagalan memperoleh hasil sesuai standar.

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Alor belum terwujud seperti apa yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh beragam factor di atas. Namun pada penelitian ini, dibatasi pada factor keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju.

Bertolak dari uraian di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh faktor keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara simultan, terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor, (2) Bagaimana pengaruh faktor keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara parsial, terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor, (3) Diantara faktor-faktor tersebut mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui bagaimana

uh faktor keamanan kerja, upah/gaji dan
atan untuk maju secara simultan, terhadap
Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor, (2)
mengetahui bagaimana pengaruh faktor
nan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk
secara parsial, terhadap kinerja Pegawai
DAM Kabupaten Alor, (3) Untuk mengeta-
antara faktor-faktor tersebut manakah yang
unyai pengaruh paling dominan.
Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu;
apkan penelitian ini menjadi bahan informasi
1 rangka pengambilan kebijakan menyang-
nerja pegawai pada PDAM Kabupaten Alor.
mping itu sebagai bahan rujukan bagi pihak
yang berkeinginan untuk melakukan
litan lanjutan.

otesis

Dari permasalahan yang dirumuskan sebe-
nya, maka model hipotesis dalam penelitian
apat digambarkan seperti tampak dibawah ini.

Gambar 1
Model Hipotesis

Keterangan :

Pengaruh Simultan : _____
Pengaruh Parsial : _____

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis
apat dirumuskan sebagai berikut:

1. Di duga faktor keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor.
2. Di duga keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor.

3. Di duga faktor upah/gaji berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor.

METODE PENELITIAN

Sumber data adalah data primer, jenis data bersifat kualitatif dan dikuantifikasi dengan skala Likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Sampel penelitian sebanyak 33 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda dengan formula : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Keamanan kerja

X_2 = Upah/Gaji

X_3 = Kesempatan untuk maju

Untuk pembuktian hipotesis akan diper-
gunakan uji F dan uji t sebagai berikut:

1. Uji F

Uji F dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh variable keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara simultan terhadap variable kinerja pegawai. Uji ini ditujukan untuk pembuktian hipotesis no 1. Formula yang dipergunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2004 : 190})$$

Kaidah yang dipergunakan dalam uji F adalah:

- Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{table} atau signifikansi F lebih kecil 5% (alfa yang digunakan), berarti variable keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai.
- Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{table} atau signifikansi F lebih besar 5% (alfa yang digunakan), berarti variable keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai.

2. Uji t

Uji t dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh variable keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara parsial terhadap variable kinerja pegawai. Uji ini ditujukan untuk pembuktian hipotesis no 2. Formula yang digunakan adalah :

$$t_h = \frac{b-\beta}{S_b}$$

Kaidah yang digunakan dalam uji t adalah :

- Jika t hitung lebih besar dari t table atau signifikansi t lebih kecil 5% (alfa yang digunakan), berarti variable keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai.
- Jika t hitung lebih kecil dari t table atau signifikansi t lebih besar 5% (alfa yang digunakan), berarti variable keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang dipergunakan untuk analisis adalah data-data jawaban responden terhadap angket yang disebarkan. Data-data tersebut kemudian diskoring dengan menggunakan skala Likert dengan klasifikasi 5 sangat setuju, 4 setuju, 3 netral/tidak berpendapat, 2 tidak setuju dan 1 sangat tidak setuju.

Setelah diskoring, selanjutnya diproses dengan bantuan program SPSS versi 11. Adapun ringkasan hasil proses data tersebut dapat disimak pada table berikut :

Tabel 1
Hasil Regresi Antara Keamanan Kerja, Gaji/upah dan
Kesempatan Untuk Maju dengan Kinerja Pegawai

Variabel	B	th	Sig t	Ket.
Keamanan Kerja (X1)	0,412	2,226	0,034	
Upah/gaji (X2)	1,222	4,781	0,000	
Kesempatan untuk maju (X3)	0,903	3,368	0,002	
Konstanta	-1,023			
t tabel	1,697			
R	0,993			
R ²	0,985			
Adjusted R ²	0,984			
F hitung	644,644			
F Sig	0,000			
F table	2,93			

a. Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda yang dihasilkan dari proses perhitungan sebagaimana pada tabel di atas adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,023 + 0,412X_1 + 1,222X_2 + 0,903X_3$$

Makna dari persamaan regresi ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Jika keamanan kerja, upah/gaji dan kesempatan untuk maju dalam keadaan konstan (tidak berubah) maka kinerja pegawai PDAM sama dengan -1,023.
- Jika keamanan kerja ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja pegawai PDAM akan meningkat sebesar 0,412.
- Jika upah/gaji ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja pegawai PDAM akan meningkat sebesar 1,222.
- Jika kesempatan untuk maju ditingkatkan sebesar 1, maka kinerja pegawai PDAM akan meningkat sebesar 0,903.

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila hasil pengujian menunjukkan signifikansi ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $F < 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Bila hasilnya tidak, maka variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari hasil pengujian sebagaimana pada tabel 6 di atas diperoleh F hitung sebesar 644,644 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Nilai F tabel sebesar 2,93, sehingga terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $F < 0.05$. Artinya secara

bersama-sama (simultan) variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis no 1 yang dibangun terbukti.

Dari tabel di atas juga diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,985 atau 98,5%. Artinya bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju sebesar 98,5%, sedangkan sisanya sebesar 1,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel kinerja pegawai. Bila hasil pengujian t adalah signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $t < 5\%$) maka dapat dikatakan bahwa variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sebaliknya jika dari hasil pengujian diperoleh angka yang tidak signifikan, maka dapat dikatakan variabel keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

a. Keamanan Kerja (X1)

Dari tabel di atas, variabel keamanan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 2,226 dengan signifikan t sebesar 0,034, t_{tabel} sebesar 1,697. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel keamanan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

b. Upah/gaji (X2)

Dari tabel di atas, variabel upah/gaji mempunyai t_{hitung} sebesar 4,781 dengan signifikan t sebesar 0,000, t_{tabel} sebesar

1,697. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel upah/gaji (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

c. Kesempatan untuk maju (X3)

Dari tabel di atas, variabel kesempatan untuk maju mempunyai t_{hitung} sebesar 3,368 dengan signifikan t sebesar 0,002, t_{tabel} sebesar 1,697. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $t < 0,05$, maka secara parsial variabel kesempatan untuk maju (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kerja pegawai (Y), bila variabel lain konstan.

Dari hasil uji parsial tersebut, terlihat bahwa hipotesis no 2 juga terbukti.

d. Dari ketiga variabel bebas yang dianalisis terbukti bahwa variabel upah/gaji mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Hal ini terlihat dari koefisien regresi dimana variabel upah/gaji mempunyai koefisien regresi sebesar 1,222 lebih besar dari variabel lainnya. Dengan demikian hipotesis no 3 juga terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bertolak dari hasil analisis sebagaimana diuraikan di atas, berikut akan disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Secara simultan (bersama-sama) keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Hal ini terbukti dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan signifikan $F < 0,05$. ($F_{hitung} = 644,6442 > F_{tabel} = 2,93$ dan signifikan $F = 0,000 < 0,05$). Sedangkan besarnya pengaruh keamanan kerja, upah/gaji, dan kesempatan untuk maju terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor adalah 98,5%.
2. Secara parsial (sendiri-sendiri) keamanan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikan $t < 0,05$ (t hitung = 2,226 > t tabel = 1,697 dan signifikan $t = 0,034 < 0,05$).

3. Secara parsial (sendiri-sendiri) upah/gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Buktinya t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikan $t < 0,05$ (t hitung = 4,781 > t tabel = 1,697 dan signifikan $t = 0,000 < 0,05$).
4. Secara parsial (sendiri-sendiri) kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Buktinya t hitung lebih besar dari t tabel dan signifikan $t < 0,05$ (t hitung = 3,368 > t tabel = 1,697 dan signifikan $t = 0,002 < 0,05$).
5. Upah/gaji mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Hal ini karena koefisien regresinya = 1,222 lebih besar dari variabel lainnya.

Saran

Mencermati hasil penelitian sebagaimana disimpulkan di atas, maka kepada PDAM Kabupaten Alor disarankan untuk memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Oleh karena itu keamanan dalam bekerja bagi para pegawai hendaknya diperhatikan terutama menyangkut keamanan selama bekerja atau melaksanakan tugas.
2. Upah/gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Oleh karena itu upah/gaji juga hendaknya diperhatikan untuk disesuaikan dengan besarnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
3. Kesempatan untuk maju berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Alor. Oleh karena itu kesempatan untuk maju hendaknya disediakan kepada para pegawai yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Demikian juga

kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus atau pelatihan-pelatihan agar disediakan kepada para pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonimous, 1996, Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi-Aplikasi, jilid I Edisi Bahasa Indonesia, Prenhalindo, Jakarta.
- Anonimous, 1996, Perilaku Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi, jilid 2 Prenhalindo, Jakarta.
- Anonimous, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid II, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Gery Dessler, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid I, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Hani Handoko, 1987, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta.
- Heidjrachman & Suad Husnan, 1995, Manajemen Personalia Edisi 4, BPFE Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Peorwa Darminta, 1986, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka Jakarta.
- Robbins Stephen P, 1995, Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi, Alih Bahasa Yusuf udaya, Arcan Jakarta.
- Sumhudi Aslam M, 1986, Komposisi Disain Riset, Cetakan Ketiga Penerbit CV. Ramadhani, Jakarta.
- Soegeng Prijoddarminto, 1994, Disiplin Kiat Menuju Sukses, Cetakan ke 4, PT Pradnya Paramita Jakarta.
- Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, CV Mandar Maju Bandung.
- Susilo Martoyo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 4, BPFE Yogyakarta