

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG  
MANADO**

**AMELIA R. MUSAK**

**RIANE. JOHNLY PIO**

**REVO Tampi**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship of morale to employee productivity in the State Property Office and Auction Manado.

This study used a quantitative descriptive method with simple correlation analysis approach. In this study using two variables: the variable X and variable Morale Work Productivity Y. The data collection technique using a questionnaire or a questionnaire distributed to employees, the object of study observation and document study. Measurement of population in this study are employees of the Office of the State Property and Auction services are 40 People Manado employees. Data were analyzed using product moment correlation formula, the coefficient of determination and hypothesis testing significantly. To test the hypothesis used t test or partial test. Data were analyzed by manual calculation and use existing t table in the appendix.

From the analysis we find the value of the product moment correlation coefficient of  $r = 0.827$  which shows that there is a positive relationship correlation r value of nearly (1,000) that can be interpreted in the degree of relationship with work productivity morale at the high category. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is equal to = 0.6839 or 68.39%, so as to have the sense that the variables determining morale has power (influence) of 68.39% on the development of employee productivity, in other words that the development of morale is at 68.39% determined by the spirit of the work, while the remaining 31.61% is explained by other variables not examined in this study. Significance level of the coefficient on the real level test used was 1% ( $\alpha = 0.01$ ). To test obtained Morale thitung  $t = 9.067 > t \text{ table} = 2.429$ . It can be concluded that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  accepted or Morale effect on Work Productivity of employees.

**Key word : spirit at work, produktivity**

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih, untuk

dapat bersaing dalam pasar. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia – manusia handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Salah satunya organisasi/ instansi yang bergerak dibidang jasa pelayanan terhadap masyarakat di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Produktivitas karyawan dapat dilihat dari semangat kerja yang dilakukan sehari-hari. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditandai dengan semangat kerja yang tinggi, yang ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat karena melihat tingkat absensi yang menurun. Berdasarkan pengamatan penulis pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado mengalami beberapa masalah yang terkait dengan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu Pertama, penurunan semangat kerja, hal ini terlihat kurangnya kedisiplinan bagi karyawan sehingga seringkali pegawai datang terlambat, istirahat pegawai terkadang melebihi batas sehingga jam kerja jadi sedikit dan pulang sebelum waktunya.

Kedua, penurunan semangat kerja, dapat dilihat dari tingkat absensi atau tingkat kehadiran pegawai. Data dibawah ini menunjukkan jumlah absensi kehadiran karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado tahun 2013 pada tabel 1.1. Data pada tabel menunjukkan jumlah kehadiran karyawan selama bulan febuari sampai bulan november tahun 2013. Jumlah kehadiran karyawan cenderung menurun pada akhir tahun. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.

Dari permasalahan yang diuraikan di atas penulis tertarik untuk membahas lebih jauh mengenai sumber daya manusia khususnya semangat kerja karyawan dengan judul “ **Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado**”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengertian Semangat Kerja**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, untuk itu diperlukan peranan dari karyawan. Oleh karenanya, perusahaan menghendaki para karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya

karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat.

### **Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Adapun definisi produktivitas kerja menurut pendapat para ahli atau pakar, antara lain : Menurut Cascio dalam Almigo (2004 : .53) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

### **Indikator / Pengukuran Produktifitas Kerja**

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

### **Hubungan Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja.**

Dari uraian di atas mengenai semangat kerja serta produktivitas kerja, bahwa apabila dalam suatu perusahaan dimana semangat kerja dari karyawan

rendah, maka produktivitasnya pun juga rendah.

Tetapi apabila semangat kerja para karyawan tinggi, maka akan mempermudah pimpinan untuk menggerakkan para karyawan tersebut dalam menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“Terdapat hubungan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado”.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Metode yang digunakan**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana guna melihat hubungan antar variable X dan variabel Y.

#### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.**

Adapun yang menjadi variabel dan definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Variabel Semangat kerja:**

Sebagai variabel bebas (independen Variabel) dengan simbol X yang didefinisikan:

“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (1988:160).”  
Indikatornya Menurut Anwar (2002:180) sebagai berikut :

- *Konsentrasi kerja*
- *Ketelitian*
- *Hasrat untuk maju*
- *Kebanggaan karyawan*
- *Kepuasan karyawan*
- *Labour Turn Over*
- *Absensi*
- *Tanggung Jawab*
- *Lancarnya Aktivitas*

**b. Variabel Produktivitas kerja ;** sebagai variabel terikat atau *dependen variable* dengan simbol (Y), dengan definisi operasionalnya : Sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Indikator Produktivitas Kerja terdiri dari :

- *Kuantitas Kerja*
  - *Kualitas Kerja*
  - *Ketepatan Waktu*
- Simamora (2004:612)

### **3.3 Populasi**

#### **a. Populasi**

Beberapa pengertian menurut para ahli yaitu menurut Arikunto ( 2002: 108) mengatakan bahwa : Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seorang meneliti seorang semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan / pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado yaitu berjumlah 40 responden.

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini alat yang digunakan dalam pengumpulan data berupa:

- 1 **Kuesioner**
- 2 **Observasi**
- 3 **Studi dokumen**

### **3.5 Teknik Analisis Data.**

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, berdasarkan pendapat Sugiyono (2004, p109). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang

valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto 2006;168).

### 3.5.2 Koefisien Produk Moment (r)

Untuk menguji keeratan hubungan (derajat korelasi digunakan tehnik analisa korelasi product moment dengan mengikuti langkah-langkah berikut ini Menghitung koefisien korelasi dengan mengoperasikan rumus r- pearson yang dimodifikasi oleh Sudjana (2002).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

$\sum X$  = jumlah Variabel X (semangat kerja)

$\sum Y$  = Jumlah Variabel Y (produktivitas kerja)

### 3.5.3 Koefisien Determinasi r<sup>2</sup>

Melakukan uji signifikansi (uji hipotesis) dengan cara mengkonsultasikan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf uji 1% dengan derajat kebebasan (dk) =n

### 3.5.4 Pengujian Hasil Hipotesis (Signifikan)

Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas ,diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga /nilai koefisien korelasi yaitu (r<sup>2</sup>).

Dan untuk menguji keberartian (hipotesis) derajat digunakan uji signifikan antar X dan Y dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,01 atau 1% ; dk = n-k, dk=40-2. Kriteria uji hipotesis : bila thitung  $\leq$  t maka Ho, ditolak.

Keterangan :

t : t uji

n : responden

k : jumlah variabel dependen dan independen

r : Koefisien Korelasi.

Sugiyono (2003:184).

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Sejarah Singkat KPKNL Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI tahun 1945, pemerintah mengulir program pengucuran atau pemberian pinjaman dana untuk kredit bagi para pengusaha kecil dalam rangka mendorong pertumbuhan perekonomian rakyat pasca penjajahan. Kebijakan ini digariskan oleh panitia pemikir siasat ekonomi yang didirikan oleh Muhammad Hatta pada tahun 1946.

### 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

#### a. Visi

Menjadi pengelola kekayaan Negara, piutang Negara dan lelang yang professional dan bertanggung jawab untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

#### b. Misi

1. Mewujudkan optimalisasi penerimaan, efisiensi pengeluaran dan efektivitas pengelolaan kekayaan Negara;

2. Mengamankan kekayaan Negara secara fisik, administrasi dan hukum;
3. Mewujudkan nilai kekayaan Negara yang wajar dan dapat dijadikan acuan dalam berbagai keperluan;
4. Melaksanakan pengurusan piutang Negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel;
5. Mewujudkan lelang yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, adil dan kompetitif sebagai instrument jual beli yang mampu mengakomodasi kepentingan masyarakat;

Berdasarkan keputusan menteri keuangan nomor : 466/KMK.01/2006 tanggal 31 juli 2006 organisasi dan tata kerja instansi vertikal direktorat jenderal kekayaan Negara, susunan organisasi kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang (KPKNL) Manado terdiri dari :

- Kepala kantor
- Kepala sub bagian umum
- Kepala seksi lelang
- Kepala seksi hukum dan informasi
- Kepala seksi pelayanan penilaian

- Kepala seksi pengelolaan Negara

### 4.3 Karakteristik Responden.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini yang diambil dari KPKNL Manado sebagai responden adalah umur karyawan sebanyak 40 orang.

### 4.4 Analisis Uji Instrumen Penelitian

#### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengukur tingkat komunikatif dari tiap butir pertanyaan. Artinya uji validitas ini digunakan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat pemahaman atas butir – butir yang ada dalam instrument oleh responden.

Dasar mengambil keputusan :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total ( dinyatakan valid).
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total ( dinyatakan valid).

Adapun untuk lebih rinci dalam bentuk dalam bentuk print out dapat dilihat pada lampiran. Suatu instrumen

penelitian (angket/kuisisioner), dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Sedangkan untuk memperoleh tingkat kevalidan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat kevaliditas yang dikehendaki.

#### 4.4.2 Koefisien Korelasi Produk Moment (r)

Korelasi Pearson atau sering disebut Korelasi Product Moment (KPM) merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. KPM dikembangkan oleh Karl Pearson (Hasan, 1999). Koefisien korelasi produk moment (r) akan menunjukkan derajat korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas/x (semangat kerja) dengan variabel terikat/ y (produktivitas kerja karyawan). Rumus untuk menghitung koefisien korelasi (r) adalah:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dari hasil tabulasi data (Lampiran 1) di dapat angka-angka yang akan digunakan untuk perhitungan dalam analisis korelasi product moment, yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= 40 \\ \sum X &= 1480 \\ \sum Y &= 1554 \end{aligned}$$

Adapun hasil perhitungan untuk mencari nilai koefisien (r) adalah sebagai berikut:

$$r = 0,827$$

Hasil perhitungan diatas di dapat nilai koefisien korelasi yang memberikan petunjuk tentang hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan KPKNL Manado, yaitu sebesar  $r = 0,827$ . Jelas bahwa nilai koefisien bertanda positif, sehingga hal itu memberikan petunjuk adanya korelasi atau hubungan yang positif antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan KPKNL Manado. Hasil analisis korelasi product moment di dapat nilai koefisien korelasi sebesar  $r=0,827$ .

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap hubungan itu dan untuk memberikan penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi, dapat berpedoman pada ketentuan **tabel 4.11** Jelas bahwa

nilai koefisien korelasi ini hampir mencapai angka nilai maksimum (1,000) sehingga dapat di interpretasikan bahwa derajat hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas 5327a KPKNL Manado adalah berada 60750 kategori tinggi dan sangat kuat = 57879

#### 4.9.3 Analisis Koefisien determinasi ( $r^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) akan menunjukkan derajat atau penentu atau besar pengaruh variabel bebas/x (semangat kerja) dengan variabel terikat/y (produktivitas kerja karyawan) pada KPKNL Manado.

Perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r) yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2 &= R \times R \\ R^2 &= 0,6839 \times 100\% = 68,39\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas mendapatkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja KPKNL Manado adalah sebesar 0,827 atau 68,39%. Oleh karena koefisien determinasi tersebut bertanda positif maka hal itu berarti bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas



kerja karyawan KPKNL Manado, yaitu sebesar 68,39%. Untuk mengetahui seberapa nilai besar daya determinasi (pengaruh) variabel semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan KPKNL Manado, maka dapat dilihat dari hasil perhitungan daya determinasi di mana nilai  $r^2=0,6839$  atau 68,39%, sedangkan 31,61% dari variabel Y produktivitas kerja tidak diketahui penyebabnya. Angka ini mempunyai pengertian bahwa variabel semangat kerja mempunyai daya penentu (pengaruh) sebesar 68,39% terhadap perkembangan produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain bahwa perkembangan semangat kerja adalah sebesar 68,39% ditentukan oleh faktor semangat kerja, sedangkan 31,61% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya..

#### 4.9.4 Pengujian Hasil Hipotesis (Signifikan).

Sebagaimana telah disebutkan dalam metodologi penelitian diatas bahwa pengujian signifikan korelasi variabel semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan uji statistik-t. Untuk mengetahui taraf signifikan hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan KPKNL Manado, maka dilakukan pengujian

dengan uji statistik  $-t$  ( $t$ -test). Nilai  $-t$  hasil analisis t-tabel kritik pada taraf signifikan tertentu dengan derajat bebas  $n-2$ . Sementara itu, kriteria pengujian hipotesis adalah : bila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table, maka  $r_{xy}$  adalah signifikan, bila  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  table, maka  $r_{xy}$  adalah tidak signifikan

Hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  (Tidak terdapat hubungan / korelasi signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas)

$H_A : \rho \neq 0$  (Terdapat hubungan / korelasi signifikan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja)

Kriteria Pengujiannya adalah:

Terima  $H_0$  jika  $-t(1 - 1/2 \alpha) < t < t(1 - 1/2 \alpha)$

Terima  $H_a$  jika  $-t(1 - 1/2 \alpha) < t > t(1 - 1/2 \alpha)$

Hasil perhitungan uji  $-t$  adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,827 \sqrt{40 - 2}}{\sqrt{1 - 0,6839}}$$

$$t = \frac{0,827 \sqrt{6,1644}}{\sqrt{0,3161}}$$

$$t = \frac{5,0979}{0,5622}$$

$$t = 9,067$$

Hasil uji statistik  $-t$  di atas di dapat nilai  $t_{\text{hitung}} = 9,067$  Jika  $\alpha = 0,01$  maka dengan  $dk = 40 - 2 = 38$ , dari daftar distribusi  $-t$  di dapat  $t_{0,99} = 2,429$  Jelas bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} = 9,067 > t_{0,99} = 2,429$ . Dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya menerima hipotesis alternatif  $H_A$ .

Pada analisis data di atas, taraf signifikan koefisien korelasi di uji pada taraf nyata 1 % ( $\alpha = 0,01$ ) sedangkan derajat bebas (dh) sebesar  $40 - 2 = 38$ . Nilai  $t$  tabel kritik untuk taraf nyata 1% ( $\alpha = 0,01$ ) pada derajat bebas 38 adalah  $t_{0,99(38)} = 2,429$  Hasil analisis data di dapat nilai  $t_{\text{hitung}} = 9,067$  Jelas bahwa

nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $t$ -tabel kritik pada taraf signifikan 0,01 ( $9,067 > 2,429$ ). Dengan demikian hipotesis  $H_0$  ditolak, sebaliknya menerima hipotesis  $H_A$ . Hasil Pengujian signifikan ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi dan koefisien determinasi dari semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ( $r = 0,827$  dan  $r^2 = 0,6839$ ) adalah signifikan pada taraf kepercayaan 0,99 atau 99%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semangat kerja mempunyai hubungan kuat dengan daya penentu (pengaruh) signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan KPKNL Manado.

Melihat hasil penelitian di atas, diperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa dengan meningkatnya semangat kerja maka produktivitas kerja Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.

Selain itu, Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado perlu memperhatikan semangat kerja karyawan yaitu dengan memberikan perhatian setiap hari kerja terhadap absensi dan jam kerja karyawan, memberi pengarahan dan pencerahan

serta pentingnya pekerjaan demi lancarnya tugas tugas yang diberikan dan memberikan solusi terhadap permasalahan demi membangun produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan.

Hasil analisis korelasi product moment beserta pengujian signifikannya sebagaimana telah dipaparkan dan dibahas di atas memberikan petunjuk bahwa hipotesis yang diajukan atau diuji dalam penelitian ini yaitu “adanya hubungan signifikan antara semangat kerja dengan peningkatan pelayanan produktivitas kerja karyawan KPKNL Manado”, dapat dinyatakan teruji atau diterima secara menyakinkan berdasarkan data empiris. Dengan diterima atau terujinya hipotesis penelitian tersebut berarti penelitian dapat membuktikan kebenaran pendapat teoritis sebagaimana yang telah diuraikan dalam bagian kajian teori di atas, bahwa semangat kerja merupakan faktor penting yang menentukan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Handoko, Malayu SP 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Simamora Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2003, cetakan kelima, **Statistika Untuk Penelitian**, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kualitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung