

PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN TOBA SAMOSIR

HOTLAN PURBA¹, MUKTAR PANJAITAN².

¹Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli

²Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

email penulis korespondensi: hotlanpurba963@yahoo.com

Received: 11 Juni 2021; Revision: 25 Juni 2021; Accepted: 25 Juli 2021; Publish: 21 Agustus 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum yang duduk pada struktural jabatan sebanyak 20 orang. Instrumen penelitian ini berupa angket, angket digunakan untuk mengukur adanya pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir. Kualitas instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Data yang diperoleh adalah sebagai berikut: (a) Dari data yang diperoleh terdapat korelasi positif antara program kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi dengan nilai 0,657 dikategorikan dalam kategori kuat. (b) Hasil nilai regresi adalah $Y = 9,644 + 0,479X$, yang artinya jika nilai program kesejahteraan bertambah 1 maka produktivitas kerja bertambah 0,479. (c) Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah 3,701 dibandingkan dengan t_{table} 2,086 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti program kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir.

Kata Kunci: Program Kesejahteraan, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Sumber daya ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia dan bukan manusia, seperti material, mesin dan modal. Kedua sumber daya tersebut harus saling menunjang, namun sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mutlak harus ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil. Tidak mungkin organisasi dapat bergerak tanpa adanya unsur sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang menjadi inti penggeraknya. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, organisasi harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pimpinan organisasi memandang manusia lebih dari sekedar organisasi dan jangan memandang manusia khususnya pegawai, hanya dipandang sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada organisasi, tetapi juga memberikan dorongan atau motivator

agar selalu dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Agar dapat mendorong dan merangsang untuk bekerja maka organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai tersebut. Apabila kesejahteraan tersebut dapat dipenuhi maka mereka akan mendapat kepuasan sehingga diharapkan produktivitas kerja pegawai akan meningkat.

Untuk mendorong semangat kerja pegawai diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi organisasi maupun bagi pihak tenaga kerja atau pegawai. Tenaga kerja memberikan prestasi kerja yang baik bagi organisasi, sedangkan pihak organisasi memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan kemampuan kerja yang disumbangkan bagi organisasi. Dengan kata lain perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menyeimbangkan antara tenaga pegawai terhadap jasa yang akan diterima oleh pegawai. Setiap organisasi pasti menginginkan pegawainya memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tapi untuk meningkatkan motivasi kerja bukanlah hal yang mudah. Organisasi seringkali tidak menanggapi kelemahan yang terjadi pada pegawainya atau pada pegawainya dan tindakan apa yang harus diambil untuk memelihara motivasi kerja pegawai, sehingga memberi kesan bahwa organisasi tidak mempedulikan keadaan pegawainya. Sebenarnya organisasi bukan tidak mau meningkatkan motivasi kerja pegawainya, tetapi kebanyakan organisasi tidak mengetahui bagaimana cara yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar bekerja sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Tetapi usaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sering diabaikan sehingga pegawai tidak bekerja optimal yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai. Disinilah letak pentingnya manajemen personalia dalam mengelola pegawai dengan baik dan terarah melalui berbagai kebijaksanaannya, sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi yang mengakibatkan produktivitas yang tinggi. Pegawai yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh konsentrasi dan penuh gairah yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program kesejahteraan pegawai yang dijalankan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir dan untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program kesejahteraan pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir.

BAHAN DAN METODE

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verivikatif. Penulis melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, dan waktu penelitian ini selama tiga bulan, mulai bulan September 2020 sampai bulan November 2020. Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten Toba Samosir, dan penulis mengambil sampel pegawai sebanyak 20 orang. Untuk memperoleh data dalam penelitian digunakan teknik pengumpulan data melalui Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung bagaimana program kesejahteraan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, melakukan wawancara dengan pimpinan dan bawahan tentang bagaimana program kesejahteraan yang diterapkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, dan menyebarkan kuesioner dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden yaitu pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Analisa validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak valid. Instrumen dapat diketahui reliabilitasnya dengan menggunakan analisa reliabilitas instrumen internal bertujuan untuk menguji keandalan atau kepercayaan pengungkapan data. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang dipercaya (reliabel) yang diperoleh dengan satu

kali pengesanan. Untuk melihat sejauhmana variabel X terhadap variabel Y digunakan Regresi Linier Sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang penulis peroleh dari penyebaran angket/kuesioner kepada responden yaitu Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap produktivitas kerja pegawai. Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 20 exemplar. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa dari 20 responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 15 responden berjenis kelamin pria (75%), sedangkan 5 responden berjenis kelamin wanita (25 %). Berdasarkan data tersebut responden berjenis kelamin pria lebih dominan daripada responden wanita. Pria lebih dominan dalam penelitian ini karena pria lebih cepat dan mudah ditempatkan dalam kinerja di lapangan. Berikut ini adalah hasil yang didapat dan jawaban para responden mengenai Program Kesejahteraan (X), dengan uraian pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 1. Pemberian Upah dengan masa kerja memaksimalkan produktivitas kerja pegawai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 40% |
| 2 | Setuju | 12 | 60% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa Pemberian Upah atau Gaji tepat waktu dan sesuai dengan masa kerja dapat memaksimalkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Toba Samosir yaitu sebanyak 12 (60%) responden, kemudian 8 (40%) responden sangat setuju.

Tabel 2. Gaji dibayarkan tanpa melihat tingkat absensi dapat memaksimalkan produktivitas kerja pegawai

| No | Alternarif Jawaban | Jumlah Responden | Presentese |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 45% |
| 2 | Setuju | 11 | 55% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa Gaji dibayarkan tanpa melihat tingkat absensi dapat memaksimalkan produktivitas kerja pegawai sebanyak 11 responden (55%), kemudian 9 (45%) responden sangat setuju.

Tabel 3. Masih menerima gaji walaupun sudah pensiun memaksimalkan produktivitas kerja pegawai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 25% |
| 2 | Setuju | 8 | 40% |
| 3 | Kurang Setuju | 7 | 35% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh data bahwa dimana mayoritas responden setuju bahwa Masih menerima gaji walaupun sudah pensiun memaksimalkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 8 (40%) responden, 7 (35%) responden kurang setuju, 5 (25%) sangat setuju.

Tabel 4. Pemberian Pesangon Untuk Usaha Baru Jika Sudah Pensiun Memaksimalkan Produktivitas Kerja Pegawai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 15% |
| 2 | Setuju | 12 | 60% |
| 3 | Kurang Setuju | 5 | 25% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh data responden yang setuju bahwa pemberian pesangon untuk usaha baru jika sudah pensiun memaksimalkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 12 (60%), 3 (15%) responden yang sangat setuju, 5 (25%) responden yang kurang setuju.

Tabel 5. Pemberian Fasilitas Rekreasi Memaksimalkan Produktivitas Kerja Pegawai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 45% |
| 2 | Setuju | 11 | 55% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh data responden yang setuju bahwa pemberian fasilitas rekreasi memaksimalkan produktivitas pegawai yaitu sebanyak 11 (55%), 9 (45%) responden yang sangat setuju responden yang kurang setuju.

Tabel 6. Pemberian fasilitas meningkatkan SDM memaksimalkan produktivitas kerja pegawai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|----|--------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 15% |
| 2 | Setuju | 12 | 60% |

| | | | |
|--------|---------------------|----|------|
| 3 | Kurang Setuju | 5 | 25% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh data responden yang setuju bahwa Pemberian fasilitas bagi pejabat struktural memaksimalkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 12 (60%), 3 (15%) responden yang sangat setuju, 5 (25%) responden yang kurang setuju.

Tabel 7. Pemberian fasilitas rumah dinas dan mobil dinas kepada pejabat struktural meningkatkan produktivitas kerja pegawai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 40% |
| 2 | Setuju | 12 | 60% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemberian fasilitas rumah dinas dan mobil dinas kepada pejabat struktural meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebanyak 12 (60%) responden, kemudian 8 (40%) responden sangat setuju.

Tabel 8. Pemberian Bantuan Dana Sosial Bagi Karyawan Yang Sakit Memaksimalkan Produktivitas Kerja Pegawai

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 45% |
| 2 | Setuju | 11 | 55% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden setuju bahwa pemberian bantuan dana sosial bagi karyawan yang sakit dapat memkasimalkan produktivitas kerja yaitu sebanyak 11 (55%) responden, kemudian 9 (45%) responden sangat setuju.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jawaban Program Kesejahteraan (X)

| Butir Pernyataan | SS | | S | | RG | | TS | | STS | | Jumlah | | Rata-rata |
|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|--------|----|-----------|
| | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | |
| a. | 8 | 40 | 12 | 48 | - | - | - | - | - | - | 20 | 88 | 4,4 |
| b. | 9 | 45 | 11 | 44 | - | - | - | - | - | - | 20 | 89 | 4,45 |
| c. | 5 | 25 | 8 | 32 | 7 | 21 | - | - | - | - | 20 | 78 | 3,9 |
| d. | 3 | 15 | 12 | 48 | 5 | 15 | - | - | - | - | 20 | 78 | 3,9 |
| e. | 9 | 45 | 11 | 33 | - | - | - | - | - | - | 20 | 78 | 3,9 |
| f. | 3 | 15 | 12 | 48 | 5 | 15 | - | - | - | - | 20 | 78 | 3,9 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|------|
| g. | 8 | 40 | 12 | 48 | - | - | - | - | - | - | 20 | 88 | 4,4 |
| h. | 9 | 45 | 11 | 44 | - | - | - | - | - | - | 20 | 89 | 4,45 |

Sedangkan hasil yang didapat dari jawaban para responden mengenai Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dengan uraian pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 10. Sanggup melakukan tugas sesuai kualitas yang diharapkan Instansi.

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 35% |
| 2 | Setuju | 10 | 50% |
| 3 | Kurang Setuju | 3 | 15% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pegawai sanggup melakukan tugas sesuai kualitas yang diharapkan instansi, yaitu sebanyak 10 (50%) responden sangat setuju, 7 (35%) responden setuju, 3 (15%) responden kurang setuju.

Tabel 11. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 45% |
| 2 | Setuju | 9 | 45% |
| 3 | Kurang Setuju | 2 | 10% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh jawaban sangat setuju sebanyak sama dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 9 (45 %), dan yang kurang setuju sebanyak 2 responden (10%).

Tabel 12. Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan saudara dengan tepat waktu.

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 35% |
| 2 | Setuju | 10 | 50% |
| 3 | Kurang Setuju | 3 | 15% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 10 (50%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 7 (35%) responden, jawaban kurang setuju sebanyak 3 (15%) responden. Jawaban responden lebih banyak memilih bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 13. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 45% |
| 2 | Setuju | 11 | 55% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 11 (55%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 9 (45%) responden. Jawaban responden lebih banyak memilih jawaban setuju dimana pegawai setuju dengan adanya Skill yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

Tabel 14. Mampu mengatasi masalah di kantor dan lapangan dengan baik

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 35% |
| 2 | Setuju | 13 | 65% |
| 3 | Kurang Setuju | - | - |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 13 (65%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 7 (35%) responden. Jawaban responden lebih banyak memilih jawaban setuju dimana pegawai mampu mengatasi masalah di kantor dan di lapangan.

Tabel 15. Mampu menyelesaikan tugas tepat dan cermat

| No | Alternatif Jawaban | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 30% |
| 2 | Setuju | 7 | 35% |
| 3 | Kurang Setuju | 7 | 35% |
| 4 | Tidak Setuju | - | - |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | - | - |
| Jumlah | | 20 | 100% |

Dari tabel di atas diperoleh jawaban setuju sebanyak 7 (35%) responden, jawaban sangat setuju sebanyak 6 (30%) responden, jawaban kurang setuju sebanyak 7 (35%) responden. Jawaban responden memilih jawaban setuju sama dengan kurang setuju dimana pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan cermat. Dari hasil output SPSS di atas diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,657 antara Program Kesejahteraan (X) terhadap Produktivitas kerja (Y). Berdasarkan tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi, maka koefisien yang ditemukan sebesar 0,657 termasuk kategori tinggi. Jadi terdapat hubungan yang tinggi antara Program Kesejahteraan (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir. Dari hasil analisis di atas dapat diambil kesimpulan bahwa $t_{hitung} = 3,701 >$ dari $t_{tabel} = 2,086$ maka menolak H_0

dan menerima H1 yang artinya, variabel Program Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja, maka hipotesis diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Program Kesejahteraan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Dari data yang diperoleh terdapat korelasi positif antara Program Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi dengan nilai 0,657 dikategorikan dalam kategori kuat, (b) Hasil nilai regresi adalah $Y = 9,644 + 0,479X$, yang artinya jika nilai Program Kesejahteraan bertambah 1 maka Produktivitas Kerja bertambah 0,479, (c) Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah 3,701 dibandingkan dengan t_{table} 2,086 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis penelitian ini diterima karena terbukti Program Kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut: (a) Setiap Perusahaan harus memperhatikan program kesejahteraan pegawai yang mereka lakukan karena itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai, (b) perlunya kedisiplinan dan totalitas kerja di dalam kantor ataupun di lapangan agar cita-cita Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Toba Samosir tercapai, (c) Perlunya dilakukan penelitian lanjutan terkait dengan pemaksimalan produktivitas kerja pegawai.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani, T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, Moh., 2005. *Metode Penelitian*, Cetakan Keenam, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. Mutiara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Mucdarsyah, 2009. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sodarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen, Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Cetakan Ketiga. Jakarta: Indeks
- Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Keuangan Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada.
- Swasta, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 1993. *Pengantar Bisnis Modern*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Liberty.